

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

อำเภอชูชันร์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำนาคูฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ร่าง.....
พิมพ์.....
ทาน.....
ตรวจ.....

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
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ ต่อตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วน ตำบลนิคมพัฒนา จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ หน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วน ตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดย กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่...../๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมาย

๒. ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 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 ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

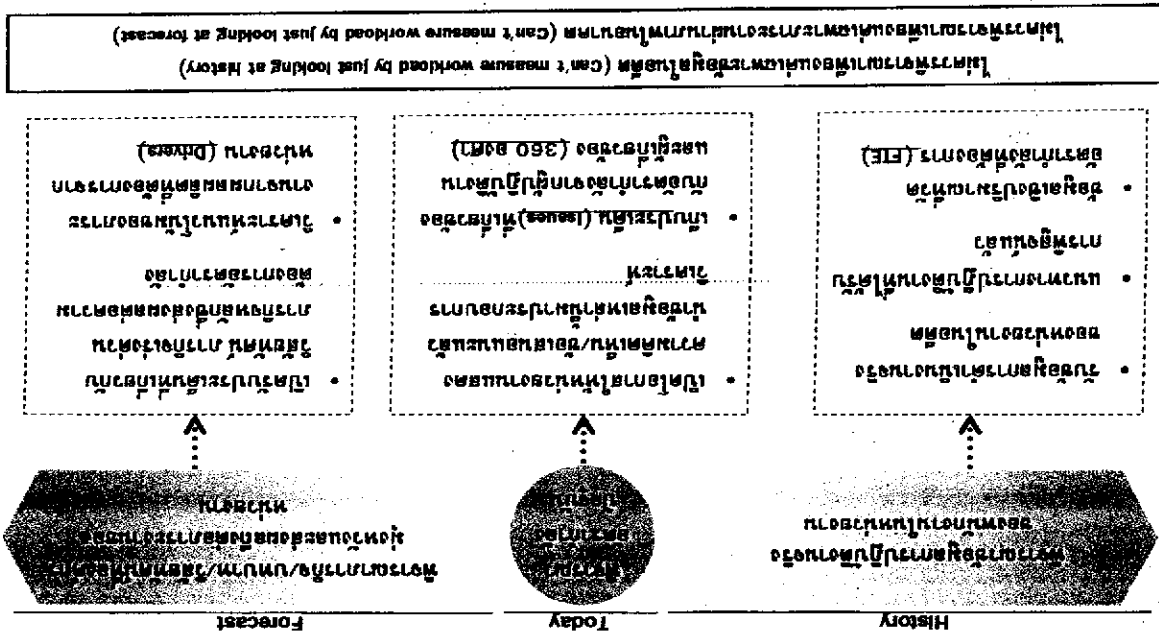
๑.๕ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุ ว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

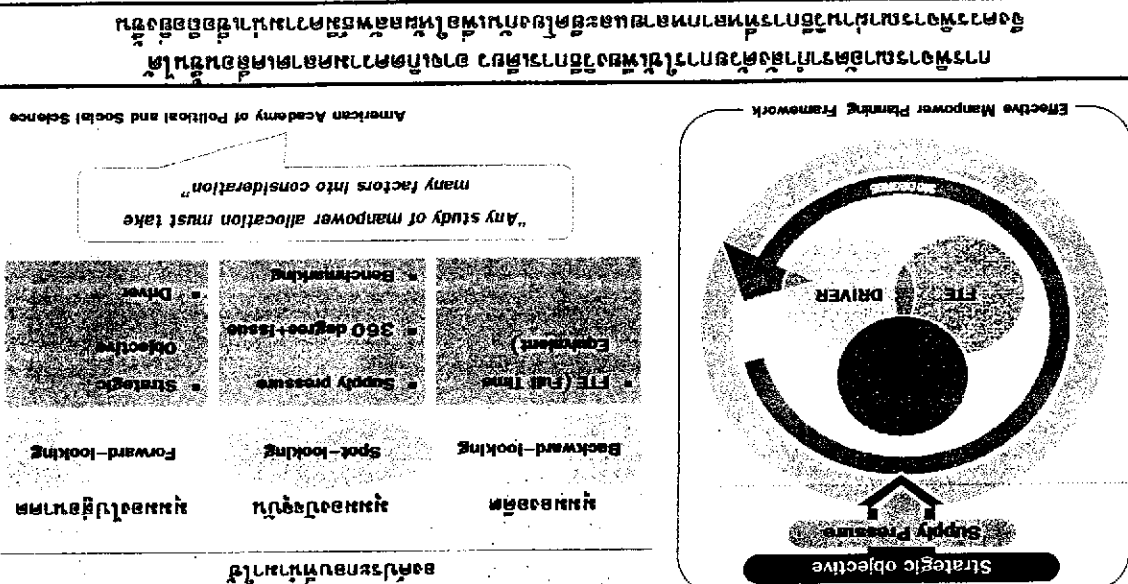
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ คือ มิติเชิงเวลา มิติเชิงข้อมูล มิติเชิงพื้นที่ และมิติเชิงบุคคล มิติเชิงข้อมูล (ตารางงาน) ตารางงานมีความหมายจากเอกสารประกอบภาระงานบรรยายเรื่องราวการศึกษาค่าตัวชี้วัดเชิงการปรับปรุงระบบค่าแห่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ ส่วนงานคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ส่วนท้องถิ่น (ก.ม.)



จากข้อเสนอแนะที่เสนอโดยนักวิชาการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาไปอาศัยอยู่ในกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการต่าง ๆ ของหน่วยงานและสามารถสอดคล้องกับแผน (consistency) ของกลยุทธที่หน่วยงานต้นสังกัดจำเป็นต้องใช้และกระบวนการต่าง ๆ ในด้าน Social Science ที่มีความหมายว่า "การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคนจำเป็นต้องใช้ปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากมายทั้งใน การพิจารณา" จากหลักการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคนบนพื้นฐานการวิเคราะห์อัตรากำลังคน (กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรา

(Effective Manpower Planning Framework) ใต้ต้น



การพิจารณาอุปสงค์กำลังคนไว้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้น

กรอบการออกแบบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังคน (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังคนของหน่วยงานโดยเปรียบเทียบจาก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นพัฒนา ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 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 อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน ดังต่อไปนี้

๑. พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานมีหรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว /หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา (การตรวจประเมิน LPA)

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองัดการบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา รองนายกองัดการบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา 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
การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การ
ใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมี
ความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นใน
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) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. 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 ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙

๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัดให้ทราบ

ตารางขั้นตอนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๘	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประชุมคณะกรรมการ	
มิถุนายน ๒๕๖๘	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด	
มิถุนายน ๒๕๖๘	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๘	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.นิคมพัฒนา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย /กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต / แนวทางแก้ไข
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน			
(๑) ปัญหาการคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ตำบลกับอำเภอไม่สะดวก	- ถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบลกับอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ เกิดน้ำท่วมขังและถูกน้ำกัดเซาะขาด ทำให้การเดินทางติดต่อราชการกับที่ว่าการอำเภอหรือขนถ่ายสินค้าผลิตผลทางการเกษตรเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก - ถนนภายในหมู่บ้านบางช่วงเป็นถนนลูกรังทำให้เกิดฝุ่นละอองจากการสัญจร - การวางท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในเขตตำบล - ประชาชนบางกลุ่มขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการช่วยบำรุงดูแลทางสาธารณะ	ทุกหมู่บ้าน	- ก่อสร้างหรือปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัยครอบคลุมทุกพื้นที่ - การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร ช่วยให้ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทันตามความต้องการของผู้บริโภค - วางท่อระบายน้ำให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล - ปลุกจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักหวงแหนถิ่นที่อยู่ของตนเอง
(๒) ปัญหาระบบไฟฟ้าไม่เพียงพอและทั่วถึง	- มีการขยายเขตพื้นที่หมู่บ้าน เพื่อตั้งครัวเรือนใหม่ทำให้ไม่มีไฟฟ้าใช้ - ไฟฟ้าสาธารณะยังมีไม่เพียงพอ	หมู่บ้านที่ไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุม	- ประสานและสนับสนุนการขยายเขตการให้บริการไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน - การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะสามารถลดปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลงได้ซึ่งนับวันจะมีความรุนแรงขึ้น - ระบบพลังงานทดแทนมีบทบาทสำคัญในอนาคตโดยเฉพาะพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาพื้นที่ห่างไกลได้

๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน			
<p>(๑) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ</p> <p>(๒) ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงาน</p>	<p>- ผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่ มีราคาต่ำ ประชาชนไม่สามารถขายผลผลิตได้ในราคาที่ต้องการ</p> <p>- ไม่มีการปรับปรุงพื้นที่ทำกินอย่างถูกวิธี</p> <p>- อัตราการว่างงานของประชาชนอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว</p> <p>- การฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่ประชาชน โดยทั่วไปยังไม่สามารถทำให้ประชาชนนำมาประกอบอาชีพในท้องถิ่นได้เท่าที่ควรทำให้ราษฎรอพยพไปหางานทำยังต่างจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร</p> <p>- การฝึกอบรมวิชาชีพหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากขาดแคลนผู้สอนที่มีคุณภาพในแต่ละสาขาวิชา ประกอบกับวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมไม่เพียงพอและไม่ทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้การฝึกปฏิบัติและแรงงานไม่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ทุกหมู่บ้าน</p>	<p>- ส่งเสริมและพัฒนาระบบการผลิตและการตลาด โดยเน้นให้ประชาชนรวมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง สร้างอำนาจต่อรองในกลไกทางการตลาด พัฒนาระบบเศรษฐกิจโดยรวมของตำบล</p> <p>- ปรับปรุงพื้นที่ทำกินให้เหมาะสมกับการปลูกพืช หรือเลือกปลูกพืชให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่</p> <p>- การอพยพของแรงงานยังคงมีอยู่แม้จะมีอัตราแรงงานขั้นต่ำ (วันละ ๓๐๐ บาท) ที่เป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ แต่แรงงานอพยพส่วนใหญ่ ก็ยังต้องการเข้ามาทำงานในเมืองใหญ่หรือกรุงเทพมหานคร อีกทั้งผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างในตำบลมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับแรงงานที่ว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว</p> <p>- สร้างอาชีพเสริมให้มีงานทำตลอดปี จนมีรายได้สามารถพึ่งตนเองได้ในระดับหนึ่งและพัฒนาขึ้นตามลำดับ</p> <p>- โครงการส่งเสริมต่างๆ จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจและทัศนคติของประชาชนในตำบล</p>
ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต/แนวทางแก้ไข
(๓) ปัญหาพ่อค้าคนกลาง	<p>- เกษตรกรมักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลางที่รับซื้อผลิตผลทางการเกษตร เนื่องจากเกษตรกรไม่มีอำนาจต่อรอง</p>	<p>ทุกหมู่บ้าน</p>	<p>- ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพที่ดำเนินการโดยต่อเนื่อง ให้พัฒนาเป็นองค์กรที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน สร้างอำนาจต่อรองในกลไกทางการตลาด</p>
(๔) ปัญหาด้านการส่งเสริมอาชีพและประกอบอาชีพ	<p>- ประชาชนขาดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย</p> <p>- ไม่มีแหล่งรับซื้อผลิต (ผลิตภัณฑ์) ที่ชุมชนผลิต ทำให้เป็นบั่นทอนการเลือกประกอบอาชีพใหม่ of ประชาชน</p>	<p>ทุกหมู่บ้าน</p>	<p>- จัดฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้และเพิ่มประสบการณ์ด้านอาชีพแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเลือกประกอบอาชีพตามศักยภาพแต่ละคน</p>
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"> - แหล่งน้ำต้นเขิน คุณภาพน้ำไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่สามารถรองรับน้ำใช้ได้ตามความต้องการ โดยเฉพาะช่วงหน้าแล้งไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดทั้งปี - ไม่มีระบบชลประทานที่ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถนำน้ำที่มีปริมาณมากในฤดูฝนมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่พื้นที่เกษตรกรรมอย่างทั่วถึง 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - การขยายตัวของพื้นที่ทำการเกษตร ทำให้เกษตรกรต้องการน้ำเพื่อการเกษตรมากยิ่งขึ้น บางครั้งเกิดกรณีพิพาทในการแย่งน้ำทำการเกษตร - ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี เช่น การสร้างฝายน้ำล้น - ประสานขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีศักยภาพ พัฒนาระบบชลประทานที่ดีและปรับปรุงแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในพื้นที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
๔. ปัญหาด้านสังคม			
(๑) ปัญหายาเสพติด	<ul style="list-style-type: none"> - ยาเสพติด โดยเฉพาะ “ยาบ้า” กำลังระบาดในหมู่บ้านโดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและนักเรียน 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - การระบาดของยาเสพติดในตำบลมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากมีการกวาดล้างและจับกุมผู้ค้ายาเสพติดในตำบลใกล้เคียง ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของการระบาดในตำบล - จัดกิจกรรมเกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความรักสามัคคีในชุมชนและต่อต้านยาเสพติด ฟื้นฟูบำบัดผู้ติดยาเสพติด โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน
(๒) ปัญหาการขัดแย้งในชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนไม่รับผิดชอบต่อตนเองในส่วนของสังคมส่วนรวม ไม่เคารพต่อกฎระเบียบที่ชุมชนร่วมกันจัดตั้งขึ้น 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - สภาวะทางเศรษฐกิจบีบบังคับให้คนมุ่งเอาตัวรอดและเห็นแก่ตัว - ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการสร้างจิตสำนึกต่อตำบลและส่วนรวม
(๓) ปัญหาเยาวชน	<ul style="list-style-type: none"> - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้วัยรุ่นมีพฤติกรรมเลียนแบบที่ผิดๆ - เยาวชนขาดจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข งานเทศกาล งานบุญ ประเพณีต่างๆ มักมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งยกพวกชกต่อยกันเป็นประจำ - การท้อถอยอันควรถองเยาวชนหญิง 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนให้มีจิตสำนึกผิดชอบชั่วดี - ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มสร้างความสามัคคีของเยาวชนในตำบล - อบรมให้ความรู้เรื่องเพศศึกษาและการวางแผนครอบครัว
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข			

(๑) ปัญหาการเจ็บป่วยของประชาชนสูง	- กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชนเพื่อทำการควบคุมป้องกันโรคติดต่อให้อยู่ปริมาณที่ต่ำกว่ายังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร - หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรชุมชนยังไม่มี การจัดระบบการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจังและต่อเนื่อง	ทุกหมู่บ้าน	- ทำการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อในพื้นที่อย่างจริงจังและต่อเนื่อง - สนับสนุนศูนย์สาธารณสุขชุมชนให้มีส่วนร่วมประสานความร่วมมือดำเนินการควบคุมโรคติดต่อ
๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร			
(๑) รายได้ของ อบต. ไม่เพียงพอ	- รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเอง และรายได้จากส่วนราชการอื่นจัดสรรให้ ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น ต้องอาศัยงบประมาณจากส่วนกลางเป็นหลัก	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 ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ใช้หลักบันได ๘ ชั้น ดังนี้

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกอง้องการบริหารส่วนตำบล | 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 อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ 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 การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๑. ประชาชนมีทักษะในการผลิตผลทางการเกษตร
- ๒. ประชาชนในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพมีทักษะในการประกอบอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมพัฒนาากลุ่มอาชีพ
- 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 พิพิธภัณฑสถาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและประเพณีชาวนบ้าน
- ๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึง
- ๓. ประชาชนมีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔. ประชาชนมีการพัฒนาด้านกีฬาและการนันทนาการ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนของตนเองได้อย่างยั่งยืน
- ๒. อนุรักษ์ พิพิธภัณฑสถาน และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓. ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้ถูก หลักวิชาการ
- ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ พลังงานทดแทนเพื่อชุมชน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน
- ๓. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์ และภารกิจของหน่วยงาน

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

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

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

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ 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 ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ยังไม่มีบุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ แต่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ก็ได้วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนที่จะเกษียณไว้ ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณในปีนั้น ๆ ได้ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ไม่สามารถดำเนินการได้ ตามข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะรายงานตำแหน่งว่าง เพื่อขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

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

๑. พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น 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 หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่งหากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

๒.๒ กลุ่มงานสนับสนุน

๒.๓ กลุ่มงานช่าง

๓. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง 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 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒. ป้องกันโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการพิจารณาปัญหาของพลเมือง และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๔. การสังคมนาฬิกา และการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๕ (๕))
- ๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- 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. การพาณิชย์กรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ 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 สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 มั่นใจได้อย่างไร ว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

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

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

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 รองรับกรมเปลี่ยนแปลง 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 หนังสือชักจูง หรือ หนังสือสั่งการ เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ยากต่อการทำงาน ๕. ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาตำบลดี ๔. มีความคุ้นเคยกับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้นำชุมชน กับ พนักงานส่วนตำบล ๕. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๗. มีการประเมินความโปร่งใสในองค์กร (ITA) ๘. มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ (LPA) ๙. มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิผลและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๑๐. การปรับโครงสร้างส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งใหม่ เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงทำให้มีความเร่งรีบในการทำงานสนองนโยบาย หรือตามหนังสือสั่งการ ๒. หน่วยงานตรวจสอบ มีข้อสังเกต ข้อทักท้วงแก่องค์การบริหารส่วนตำบลมาก ทำให้เกิดปัญหาการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ล่าช้า ๓. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจำกัด ทำให้การพัฒนาได้ไม่เต็มที่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป 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"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	<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"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	
<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 จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและประมาณงาน และความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานสาธารณูปโภค								
หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	ขอเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง จากเดิม ๕๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑ เปลี่ยนเป็น ๕๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางตากวย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางตากวย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร ากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดค่ายนิคม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดค่ายนิคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกวางขาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกวางขาว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๕๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๐๕,๙๖๐	(๕๘,๒๐๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๕,๗๒๐	๕๗๗,๗๒๐	๕๙๐,๙๒๐	๕๕๘,๕๒๐	(๔๐,๙๐๐)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๖,๐๘๐	๕๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๕๖,๖๘๐	(๕๑,๕๕๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๒๕๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๙,๖๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๔๒๒,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๕,๒๒๐)
๖	นิติกร	ปก/ชก	๑	๑	๒๙๘,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๙,๖๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๕๐	๓๐๘,๐๕๐	(๒๕,๘๗๐)
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๓๕๕,๑๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๗,๕๙๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-๑	๗,๘๐๐	๘,๐๕๐	๐	๒๕๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๐	(ยุบเลิกตำแหน่ง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑๗๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๘๕๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๕๐	๑๗๗,๒๕๐	(๑๕,๒๐๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	-	๐	๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๖๗,๐๕๐	๐	๐	๑๖๗,๐๕๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-๑	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๐	(ยุบเลิกตำแหน่ง)	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๙๕,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๕๐	๗,๐๘๐	๗,๘๐๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๘๓,๘๔๐	๒๐๑,๘๕๐	(๑๖,๑๗๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๗๐,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๕๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๗,๕๘๐	(๑๕,๒๒๐)
๑๕	การโรง (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๗๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๙๖๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๘๐,๓๖๐	(๑๕,๕๕๐)

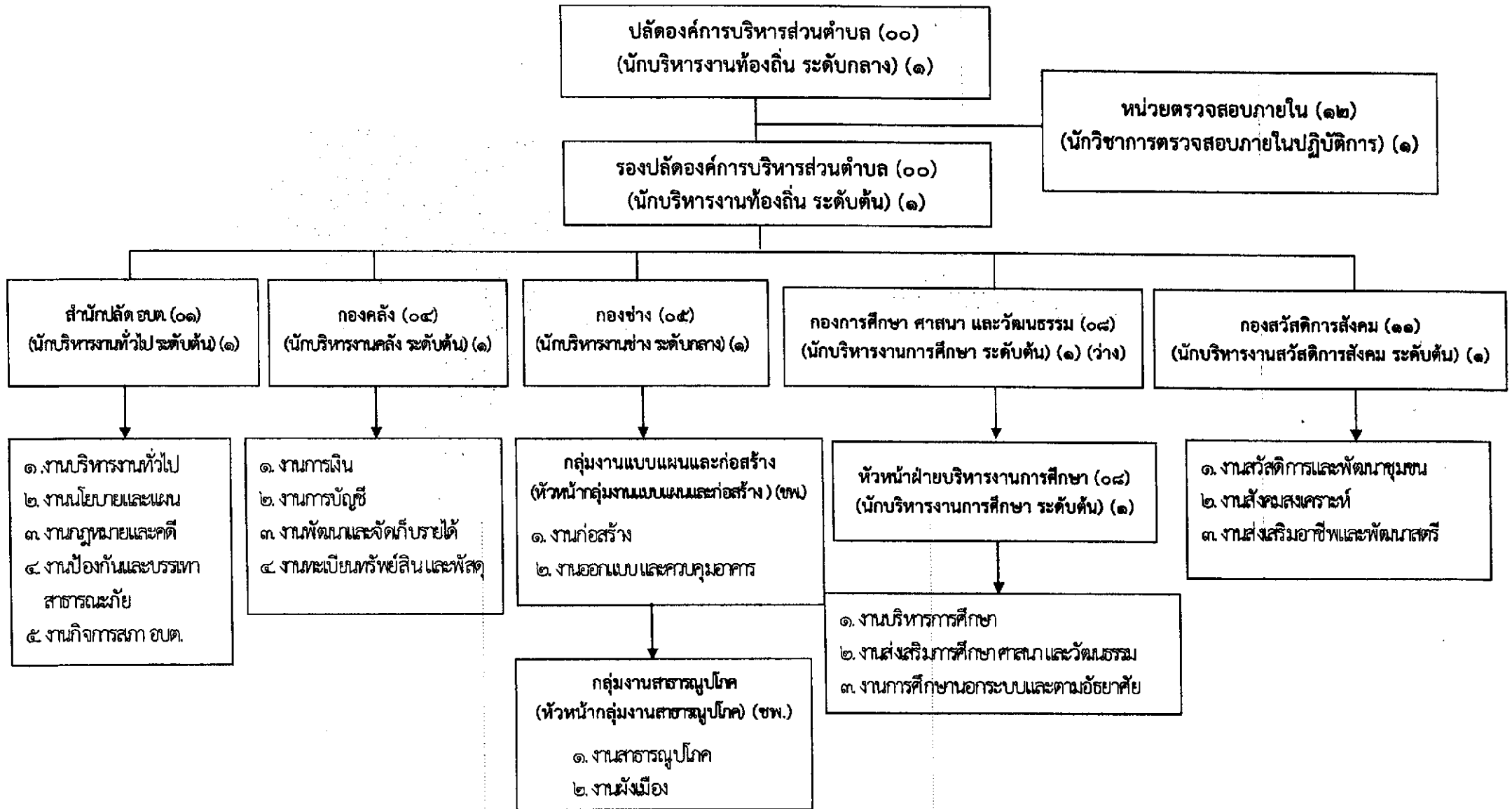
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่าง)
๑๗	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๕๘,๕๒๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๔,๙๙๐)
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๙,๗๒๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๖๕,๐๔๐	(ว่าง)
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๒,๖๐๐)
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๗,๓๒๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๗,๒๗๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๙๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๘๐๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๘๓,๘๔๐	๒๐๐,๘๘๐	(๑๖,๐๙๐)
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๙,๔๐๐	๒๐๑,๙๖๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕,๖๐๐)
กองช่าง																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๓๒๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๐๔,๖๘๐	(๓๗,๘๓๐)
กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง																			
๒๘	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	ชพ.	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๐	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๑๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๒๓๐,๔๐๐	(๑๘,๔๔๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								
กลุ่มงานสาธารณูปโภค																				
๓๑	หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค	ชพ.	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเดิม)	
๓๒	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๑	๑	๕๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๔๒๙,๒๕๐	(๓๕,๖๕๐)	
๓๓	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๕๐๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๓,๕๕๐	๒๕๒,๒๕๐	๒๖๐,๕๐๐	๔๑๙,๘๘๐	(๓๓,๘๗๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๐๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๕๕๐	๘,๐๕๐	๑๘๓,๓๖๐	๑๙๐,๘๐๐	๒๐๘,๕๕๐	(๑๖,๗๐๐)	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๐	๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๑๖๗,๐๕๐	๐	๐	๑๖๗,๐๕๐	(กำหนดเพิ่ม)	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๓,๕๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-๑	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐	๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๐	(ยุบเลิกตำแหน่ง)	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	(ว่างเดิม)	
๓๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๔,๑๖๐	๔๓๕,๑๖๐	๔๕๗,๒๕๐	๕๐๑,๑๒๐	(๓๙,๐๘๐)	
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๓๖๙,๕๘๐	(๒๙,๖๘๐)	
๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเดิม)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดค่ายนิคม																				
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว							
๔๒	ครู	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																				
๔๓	นางสาวนิภาพร วงษ์ขันธุ์ (๑๖,๑๕๐ บาท) กรมอุดหนุน (ค่าตอบแทน ๙,๕๐๐ บาท)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
	อบต.จ่ายส่วนเกิน ๖,๗๕๐ บาท				๘๐,๘๘๐								๓,๒๕๐	๓,๒๕๐	๓,๒๕๐	๘๔,๑๒๐	๘๗,๓๖๐	๘๔,๑๒๐	จ่ายจากเงินรายได้	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถาวร																				
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว							
๔๕	ครู (ว่างเต็ม ๑)	-	๓	๒	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																				
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม ๑)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางตากว																				
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว							
๔๗	ครู	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																				
๔๘	นางสาวรุ่งฤดี วงษ์ขันธุ์ (๑๘,๐๐๐) กรมอุดหนุน (ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐) อบต.จ่ายส่วนเกิน ๘,๖๐๐ บาท	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม																				
๔๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (เก็บบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๔,๒๘๐)	
๕๐	นักพัฒนาชุมชน	ปท/ชท	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๕,๔๘๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๙๘,๖๐๐	(๔๐,๒๖๐)	
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๐	๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐	(กำหนดเพิ่ม)	
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท/ชท	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๒๑,๑๔๐)	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



๕	รวม		๕๓	๓๗	๑๑,๓๔๓,๑๒๐	๕๓๐,๔๐๐	๕๓	๕๓	๕๔	-	-	-	๓๓๙,๙๖๐	๓๔๗,๕๒๐	๘๙๐,๕๘๐	๑๑,๒๙๔,๑๖๐	๑๑,๖๔๙,๗๒๐	๑๓,๒๖๕,๒๒๐	
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๙๔,๑๒๔	๑,๗๔๗,๔๕๘	๑,๙๘๙,๗๘๓	
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๙๘๘,๒๘๔	๑๓,๓๙๗,๑๗๘	๑๕,๒๕๕,๐๐๓	
๘	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕.๙๙	๓๕.๓๖	๓๘.๑๔	

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๔,๓๖๖,๘๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๖,๐๘๕,๑๔๐.๐๐ บาท $(๓๔,๓๖๖,๘๐๐ \times ๕\%) + ๓๔,๓๖๖,๘๐๐ = ๓๖,๐๘๕,๑๔๐$

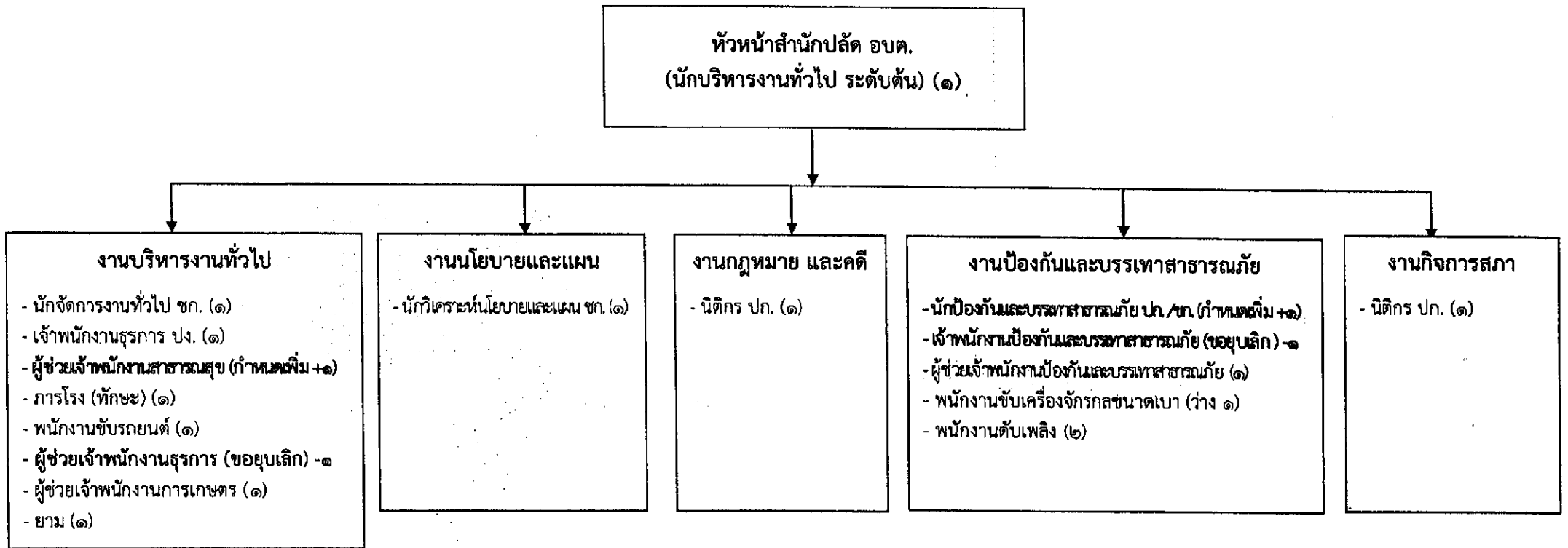
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๖,๐๘๕,๑๔๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๗,๘๘๙,๓๙๗.๐๐ บาท $(๓๖,๐๘๕,๑๔๐ \times ๕\%) + ๓๖,๐๘๕,๑๔๐ = ๓๗,๘๘๙,๓๙๗$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ (๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

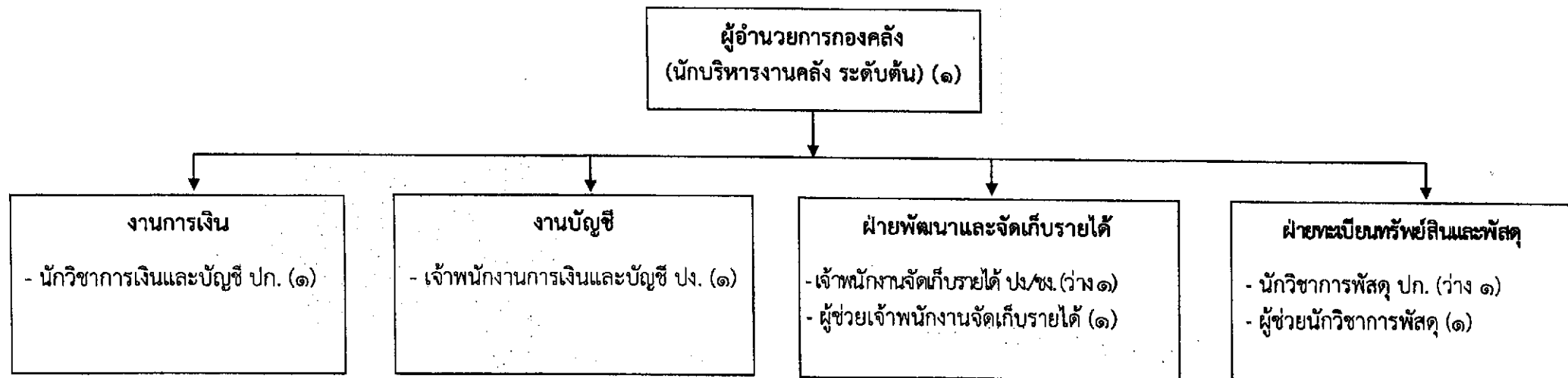
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



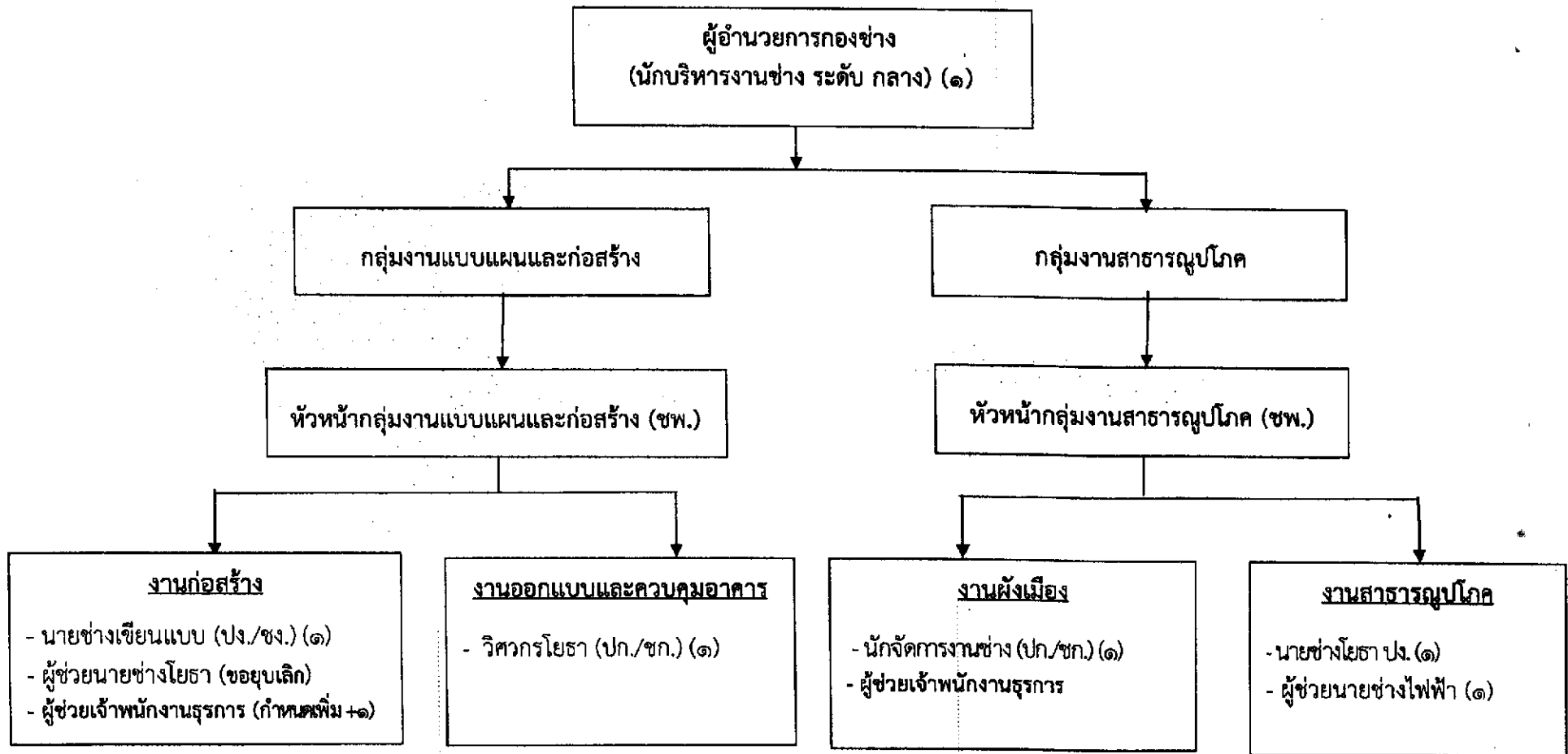
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	๑	-	-	-	๕	๔	๑๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



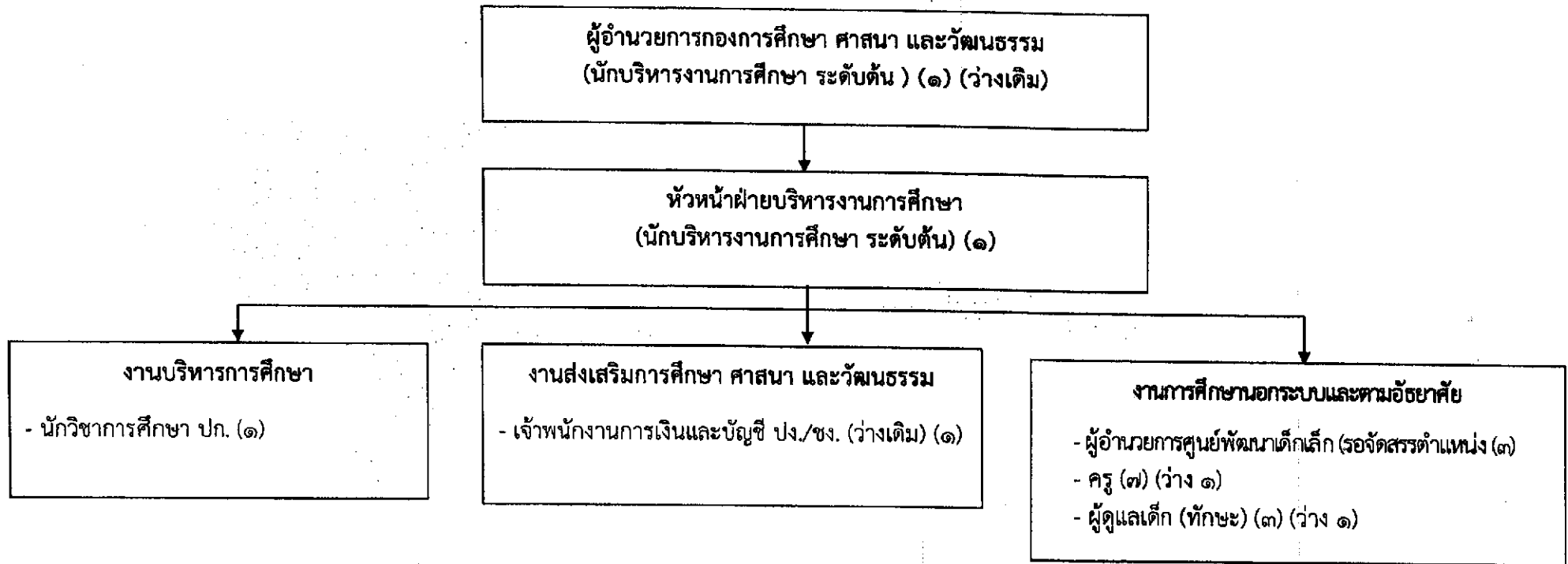
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๒	-	๗

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



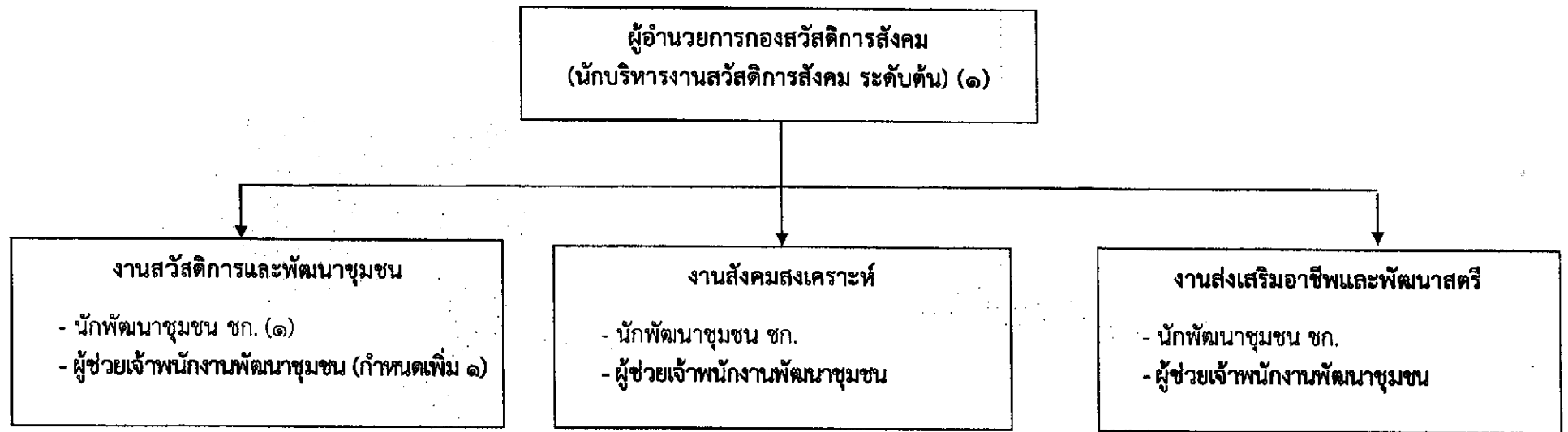
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๒	-	๗

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



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

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น (x๑๒)	
๑	นางสาวพยอม จำปาขีด	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น. (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น. (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๗๘,๕๐๐ (๔๘,๒๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นายเฉลิม ไชโย	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓	นางพรณวิภา พวงอินทร์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๔๘๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	
๔	นางสาวภัสสร บัวจันทร์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๘,๖๘๐x๑๒)	๐	๐	
๕	นางสาวจรรยาพร วรรณภา	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๐	๐	
๖	นางสาวณัฐวี พรหมแสนจันทร์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐x๑๒)	๐	๐	
๗	-	-	-	-	-	๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๘	นางทัศนีย์ ถนอมศรี	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๕๘๐x๑๒)	๐	๐	
๙	-ว่าง-	ปวช./ปวท./ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	๐	๐	๐	ยุบเลิก ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๐	นางสาวชื่นมณ ผลวิสุทธิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร	-	๑๗๐,๕๐๐ (๑๔,๒๐๐x๑๒)	๐	๐	
๑๑	-ว่าง-	ปวช./ปวท./ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	-	-	-	-	๐	๐	๐	ยุบเลิก ตำแหน่ง
๑๒	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๑๓	นายสุรเชษฐ สदानพงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๗๐,๖๔๐ (๑๔,๒๒๐x๑๒)	๐	๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)												
๑๔	นายธีระพงษ์ ปรีอประกิ	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๕,๐๕๐ (๑๖,๑๗๐x๑๒)	๐	๐	
๑๕	นายซอน เต็มงาม	ผู้มีทักษะ	-	ภารโรง (ทักษะ)	-	-	ภารโรง (ทักษะ)	-	๑๗๓,๕๐๐ (๑๔,๕๕๐x๑๒)	๐	๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๖	นายวิฑาร นางแพง	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	
๑๗	-ว่าง-	ไม่จำกัดวุฒิ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	ว่าง
๑๘	นายพิชญ์ปพนธ์ วงษ์ชินธ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	
๑๙	นายยอดรัก จันคณา	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	
กองคลัง												
๒๐	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๕,๘๑๖x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	
๒๑	นางสาวชนกนันท์ รับรอง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	๐	๐	
๒๒	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐	๐	ว่าง
๒๓	-ว่าง-	ปวช/ปวท/ปวส.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐	๐	ว่าง
๒๔	นางสาวณัฐกาญจน์ เฟื่องแจ่ม	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐๗,๒๕๐ (๑๗,๒๗๐x๑๒)	๐	๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	นางจินดารัตน์ เพ็ชรล้วน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๙๓,๐๘๐ (๑๖,๐๙๐x๑๒)	๐	๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น (x๑๒)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)												
๒๖	นางสาวเปรมกมล วงษาสาย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	๐	๐	
กองช่าง												
๒๗	นายบัญชา ทองเขียว	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๕๕๓,๓๖๐ (๓๗,๘๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	
กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง												
๒๘	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	ขพ.	๐	๐	๐	
๒๙	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐	๐	ว่างเดิม
๓๐	นางสาวปัทมนันท์ บุตรลี	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ขง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ขง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)	๐	๐	
กลุ่มงานสาธารณสุขโรค												
๓๑	-ว่าง-	ปริญญาตรี	-	หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณสุขโรค	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณสุขโรค	ขพ.	๐	๐	๐	
๓๒	จำเอนบุรุษวดี โกรธกล้า	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๐	๐	
๓๓	นายสุรียา คำพินิจ	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๔๐๖,๔๕๐ (๓๓,๘๗๐x๑๒)	๐	๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๔	นายมณเฑียร เพชรล้วน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	๑๗๖,๒๘๐ (๑๔,๖๕๐x๑๒)	๐	๐	
๓๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๓๖	-ว่าง-	ปวช./ปวท./ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	-	-	-	-	๐	๐	๐	ยุบเลิกตำแหน่ง

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๓๗	-ว่าง-	ปริญญาตรี/โท	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	ว่างเดิม
๓๘	นางวิไลรัตน์ วงษ์จันทร์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	ต้น	๕๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๓๘,๐๐๐	๐	
๓๙	นางศิริฉวี ภายชนะ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๐	๐	
๔๐	-ว่างเดิม-	ปวช/ปวท/ปวส.	๕๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๕๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	ขอเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งจากเดิม ๐๐๑ เป็นเลขที่ตำแหน่ง ๐๐๒		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางตาวัว												
๔๑	ว่าง	ปริญญาตรี/โท	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รออนุมัติจัดสรรตำแหน่งจากกรม			
๔๒	นางสุภาวรัตน์ เรือนรส	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครู	ค.ศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครู	ค.ศ.๓	เงินอุดหนุน			
๔๓	นางธิดาพันธ์ วงษ์จันทร์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๖	ครู	ค.ศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๖	ครู	ค.ศ.๒	เงินอุดหนุน			
พนักงานจ้างความถาวร												
๔๔	นางสาวรุ่งฤดี วงษ์จันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๐๓,๒๐๐ (๘,๖๐๐-๙,๕๐๐x๑๒)	อบต.จ่ายส่วนเกิน จากกรมฯ ที่อุดหนุน (๙,๕๐๐)		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคำยนิคม												
๔๕	-ว่าง-	ปริญญาตรี/โท	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รออนุมัติจัดสรรตำแหน่งจากกรม			
๔๖	นางรัชชา สีเขียว	ปริญญาโท	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๗	ครู	ค.ศ.๒	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๗	ครู	ค.ศ.๒	เงินอุดหนุน			
๔๗	นางธิดาพันธ์ โจตาง	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๘	ครู	ค.ศ.๒	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๘	ครู	ค.ศ.๒	เงินอุดหนุน			
พนักงานจ้างความถาวร												
๔๘	นางสาวนิภาพร วงษ์จันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๘๐,๘๘๐ (๑๖,๕๕๐-๙,๕๐๐x๑๒)	อบต.จ่ายส่วนเกิน จากกรมฯ ที่อุดหนุน (๙,๕๐๐)		

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควางขาว												
๔๙	-ว่าง-	ปริญญาตรี/โท	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รออนุมัติจัดสรรตำแหน่งจากกรม			
๕๐	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๓	ครู	ค.ศ.๒	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๓	ครู	-	เงินอุดหนุน			
๕๑	นางวรรณทนา ปรีอปรัก	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๔	ครู	ค.ศ.๒	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๔	ครู	ค.ศ.๒	เงินอุดหนุน			
๕๒	นางพนัด ทองแพรว	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๕	ครู	ค.ศ.๑	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๕	ครู	ค.ศ.๑	เงินอุดหนุน			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	เงินอุดหนุน			
กองสวัสดิการสังคม												
๕๔	นางรักศวรรณ ดันทอง	ปริญญาโท	๕๕ ๓ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (มอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๕ ๓ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (มอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๓๓,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	
๕๕	นายรัฐดิพงษ์ มนทอง	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๑๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕ ๓ ๑๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๐	๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๗	นายวุฒิชูภูมิ ทองบัว	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	๐	๐	

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 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนิตตามนโยบายของรัฐบาล 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 โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ที่ สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาใน ทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและ พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและ กฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วน ตำบลนิคมพัฒนา ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ 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 ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

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 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

- ๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น
- ๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย
- ๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่
- ๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก
- ๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม
- ๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ
- ๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

- ๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้
- ๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ
- ๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบและไม่ได้รับคำตอบในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่
- ๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 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 ปฏิบัติให้สุ่ง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย
- ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

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 เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลียงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล 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 ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทาง ดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ มุ่งเทศปัญหาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกับพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณสภาสังแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

บัญชีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอสุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล								ที่	อัตรากำลังพนักงานจ้าง				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	เดิม		เพิ่มปี	ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ-สกุล	เดิม
๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นางสาวพยอม จำปาจิต	✓						
๒	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นายเฉลิม ไชโย	✓						
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล										สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
๓	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางพรรณวิภา พวงอินทร์	✓	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	การกิจ	นางสาวชินกมล ผลวิสุทธิ	✓
๔	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวภัสสร บัวจันทร์	✓	-	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	ยุบเลิก	✓
๕	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวจรรยาพร วรรณมา	✓	-	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การกิจ	นายสุรเชษฐ์ สกานพงษ์	✓
๖	นิติการ	นิติกร		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นางสาวสิริอาภา พรหมแสนจันทร์	✓	-	๔	การโรง (ทักษะ)	การกิจ	นายชอน แด้มงาม	✓
๗	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		วิชาการ	ปก./ชก.	๕๕ ๓ ๐๑ ๓๔๑๐ ๐๐๑	กำหนดเพิ่ม	-	๒๕๖๙	๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	การกิจ	กำหนดเพิ่ม	-
๘	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางทัศนีย์ ถนอมศรี	✓	-	๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	การกิจ	นายธีระพงษ์ ปรีอปรัก	✓
๙	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๕ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	ยุบเลิก	✓	๒๕๖๙	๗	ยาม	ทั่วไป	นายวิภากร นางแพง	✓
กองคลัง										๘ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ทั่วไป -ว่าง-				
กองคลัง										๙ พนักงานดับเพลิง ทั่วไป นายพิชญ์พนธ์ วงษ์จันทร์ ✓				
๑๐	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสาวมณฑาญจน์ พงษ์เพชร	✓	-	๑๐	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	นายยอดรัก จันคนา	✓
๑๑	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวชนกนันท์ ธีรรอง	✓	-					
๑๒	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	-ว่าง-	✓	-	กองคลัง				
๑๓	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-ว่าง-	✓	-	๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ	นางชินดารัตน์ เทพรสวัน	✓
๑๔	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นางสาวณัฐภาญจน์ เฟื่องแจ่ม	-	-	๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	การกิจ	นางสาวเบญจมาศ วิชาชน	✓
กองช่าง										กองช่าง				
๑๕	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายบัญชา ทองเขียว	✓	-	๑๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ	ยุบเลิก	✓
๑๖	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	-	-	✓	-	๑๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	การกิจ	นายณณิชาติ เทพรสวัน	✓

บัญชีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล										ที่	อัตรากำลังพนักงานจ้าง				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่ม	ตำแหน่ง		ประเภท	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่ม	
๑๗	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณสุข	วิชาการ	ชำนาญพิเศษ	-	-	✓	-			กองช่าง (ต่อ)				
๑๘	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา		วิชาการ	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-ว่างเดิม-	✓	-	๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	กำหนดเพิ่ม	-	๒๕๖๗	
๑๙	จัดการงานช่าง	นักจัดการงานช่าง		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	จำเอนรัฐฉวี โกรธกล้า	✓	-							
๒๐	ปฏิบัติงานช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ		ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นางสาวปัทมนันท์ บุตรลี	✓	-							
๒๑	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา		ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายสุรียา คำพิณิจ	✓	-							
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																
๒๒	บริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-ว่างเดิม-	✓	-							
๒๓	บริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นางวิไลรัตน์ วงษ์ขันธุ์	✓	-							
๒๔	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางศิริราณี ภายชนะ	✓	-							
๒๕	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	ว่างเดิม	✓	-							
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางตากววย										ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางตากววย						
๒๖	บริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รอกการจัดสรรจากกรมฯ	-	-	๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	การกิจ	นางสาวนิภาพร วงษ์ขันธุ์	✓		
๒๗	การสอน	ครู			คศ.๓	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๒	นางสุภาวรัตน์ เรือนรส	✓	-							
๒๘	การสอน	ครู			คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๖	นางธิดินันท์ วงษ์ขันธุ์	✓	-							
๑๖										ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดค้ายนิคม						
๒๙	บริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รอกการจัดสรรจากกรมฯ	-	-	๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	การกิจ	นางสาวรุ่งฤดี วงษ์ขันธุ์	✓		
๓๐	การสอน	ครู			คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๗	นางธัชชา สีเขียว	✓	-							
๓๑	การสอน	ครู			คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๘	นางฐิตินันท์ ใจดวง	✓	-							

บัญชีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙

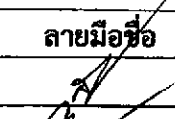
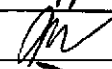
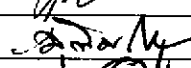
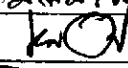
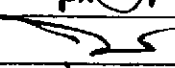


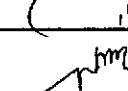

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล										ที่	อัตรากำลังพนักงานจ้าง				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่ม	รวม		ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกวางขาว											ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกวางขาว					
๓๑	บริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รองการจัดสรรจากกรมฯ	-	-	๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	ว่างเดิม	✓		
๓๒	การสอน	ครู			คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๓	-ว่าง-	✓								
๓๓	การสอน	ครู			คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๔	นางวรรณทนา ปรีอปรัก	✓								
๓๔	การสอน	ครู			คศ.๑	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๕	นางพนัด ทองแพรว	✓								
กองสวัสดิการสังคม											กองสวัสดิการสังคม					
๓๕	บริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นางสาวรัตวรรณ แสนคราม	✓		๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	กำหนดเพิ่ม	-	๒๕๖๗	
๓๖	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นายจิติพงษ์ มนทอง	✓								
หน่วยตรวจสอบภายใน																
๓๗	ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นายวุฒิชูภูมิ ทองบัว	✓								

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	๔๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ฯ	๑๕,๒๕๕,๐๐๓.๐๐
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ฯ	๓๘.๑๔
จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน	๑๐ หมู่บ้าน
จำนวนพื้นที่ (ตร.กม.)	๑๘.๐๔ ตร.กม.
ประชากร (รวม)	๔,๔๒๖.๐๐
ชาย	๒,๒๒๘.๐๐
หญิง	๒,๑๙๘.๐๐

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙
วันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุกิจ พงษ์มาก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒	นางสาวพยอม จำปาซัด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นายเฉลิม ไซโย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๔	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายบุญชา ทองเขียว	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นางรศวรรณ ต้นทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗	นางวิไลรัตน์ วงษ์ขันธุ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา ศึกษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กรรมการ
๘	นางพรรณวิภา พวงอินทร์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการและ เลขานุการ
๙	นางสาวภัสสร บัวจันทร์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙
วันที่ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุกิจ แพงมาก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	สุกิจ แพงมาก	ประธานกรรมการ
๒	นางสาวพยอม จำปาขีด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	พยอม จำปาขีด	กรรมการ
๓	นายเฉลิม ไชโย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เฉลิม ไชโย	กรรมการ
๔	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กมลกาญจน์ พงษ์เพชร	กรรมการ
๕	นายบัญชา ทองเขียว	ผู้อำนวยการกองช่าง	บัญชา ทองเขียว	กรรมการ
๖	นางรภัศรธรณ ดันทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	รภัศรธรณ ดันทอง	กรรมการ
๗	นางวิไลรัตน์ วงษ์ขันธุ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา รักษาการฯ แทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	วิไลรัตน์ วงษ์ขันธุ์	กรรมการ
๘	นางพรรณวิภา พวงอินทร์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	พรรณวิภา พวงอินทร์	กรรมการและ เลขานุการ
๙	นางสาวภัสสร บัวจันทร์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ภัสสร บัวจันทร์	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม - คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๓๐ น.

เลขานุการ

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

ประธานกรรมการ

ผมขอเปิดการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ณ บัดนี้

ระเบียบวาระ ที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ที่ ๖๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

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

- | | | |
|-----|---|---------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา | กรรมการ |
| ๑.๓ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา | กรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๗ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๘ | หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๙ | นักจัดการงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์ให้อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรม กำลังคนที่มีอยู่ให้ มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

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

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรในแต่ละอบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระ ที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

-ในวันนี้อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ร่วมประชุมพิจารณาเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน
ตำบลนิคมพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยให้
คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบ
อัตรากำลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วน
ราชการ หรือแต่ละส่วนงาน ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกันให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาใน
การเพิ่มหรือลดจำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนกับ
ภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น และปัจจุบันยังไม่มี
บุคลากรที่จะรับผิดชอบในด้าน ดังกล่าวนี้ ได้เสนอค่างาน เพื่อประกอบการพิจารณาการกำหนด
ตำแหน่งดังกล่าว รายละเอียดขอให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจง

ผู้ช่วยเลขานุการ

- ค่ะ สำหรับรายละเอียด ทั้ง ๗ ตำแหน่ง มีดังนี้ค่ะ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เสนอค่างานเพื่อขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังใหม่
จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และขอยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒
อัตรา ได้แก่

๑.๑ ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังใหม่

- ๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ขอยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง

- ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองช่าง ได้เสนอค่างานเพื่อขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑

อัตรา และขอยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

๑.๑ ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังใหม่

- ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ขอยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง

- ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองสวัสดิการสังคม ได้เสนอค่างานเพื่อขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังใหม่

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่

- ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. ส่วน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดิฉันผู้ช่วยเลขานุการ จะขอเปลี่ยนแปลงเลขที่
ตำแหน่ง ของตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่งเดิม ๕๕-๓-๐๘-
๔๒๐๑-๐๐๑ เลขที่ตำแหน่งใหม่ ๕๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒ เพราะว่าตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงิน

ชง. สังกัด กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ใช้รหัส ๐๐๑ ไปแล้ว กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงต้องใช้ รหัส ๐๐๒ ตามลำดับค่ะ

ประธานกรรมการ

- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการก็ชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบแล้ว มีคณะกรรมการ ท่านใด ต้องการสอบถามเพื่อเติมหรือไม่

**พยอม จำปาขีด
(กรรมการ)**

- ดิฉันอยากทราบภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น สำหรับการกำหนดกรอบใหม่ด้วยค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการ

- โดยการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

ก่อนปรับ (แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ อยู่ในวงเงินร้อยละ ๓๔.๖๒

หลังปรับ (แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ อยู่ในวงเงินร้อยละ ๓๘.๑๔

- จากภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นมากนั้น เนื่องจากมีตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งกำหนดให้ใช้ค่ากลาง การรับ โอนพนักงานส่วนตำบลมาระหว่างปีหลายตำแหน่งแทนตำแหน่งว่าง และพนักงานส่วน ตำบลได้รับการปรับเงินเดือนชดเชยตั้งแต่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๗ และ ๑ พ.ค. ๒๕๖๘ รวมทั้ง พนักงานจ้างก็ได้ปรับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวด้วย นอกจากนี้การกำหนดตำแหน่งใหม่ หลายตำแหน่งมีอัตราเงินเดือนที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากฐานเงินเดือนตอบแทนพนักงานจ้าง ณ ๑ พ.ค. ๒๕๖๘ มาใช้ในการคิดด้วย นอกจากนี้ยังไม่ได้ปรับชดเชยค่าตอบแทนพนักงานตามภารกิจที่ จะคิดตกเบิกตั้งแต่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๗ และ ๑ พ.ค. ๒๕๖๘ และเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลแบบร้อยละ อีก ซึ่งรายละเอียดตามข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ต้องสูงขึ้น อยู่แล้วค่ะ

ที่ประชุม

- รับทราบ

**สุกิจ แพงมาก
(ประธานกรรมการ)**

- ตามรายละเอียดต่าง ๆ และค่าจ้างทั้ง ๗ ตำแหน่ง ที่แต่ละกองได้เสนอมา ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจง คณะกรรมการทราบแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดต้องการสอบถามเพื่อเติม หรือไม่ อย่างไรครับ

ที่ประชุม

- ไม่มี

**รศักรธรณ ดันทอง
(กรรมการ)**

- เมื่อ ก.อบต. ให้ความเห็นชอบแล้ว เราจะมียังงบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับ ตำแหน่งเหล่านี้ อย่างไรคะ

**พรรณวิภา พวงอินทร์
(กรรมการ)**

- สำหรับงบประมาณ เราจะใช้งบประมาณจากงบบุคลากร ในข้อบัญญัติฯ ปี ๒๕๖๙ โดยการดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณของส่วนราชการที่ขอกำหนดเพิ่ม หากยังไม่เพียงพอจะดำเนินการขอโอนงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมคะ

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบให้ อบต.นิคมพัฒนา กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังนี้

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบให้ อบต.นิคมพัฒนา กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน
สำนักปลัด อบต.	๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	๑
	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑
กองช่าง	๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
กองสวัสดิการสังคม	๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑
รวม			๔

๒. การขอยุบเลิกตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน
สำนักปลัด อบต.	๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑
	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
กองช่าง	๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑
รวม			๓

๓. ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)	จำนวน
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	๑
รวม			๑

ระเบียบวาระ ที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

สุกิจ พงมาก (ประธานกรรมการ) - มีท่านใดเสนอเรื่องเพิ่มเติมบ้างครับ ถ้าไม่มีท่านใดเสนอ กระผมขอขอบคุณทุกท่าน
ที่เข้าร่วมประชุม และมอบหมายให้เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการจัดทำเอกสารเสนอ
นายอำเภอ และประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ปิดประชุม - เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวกัสสร บัวจันทร์)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางพรรณวิภา พวงอินทร์)

กรรมการและเลขานุการฯ

(ลงชื่อ).....

(นายสุกิจ พงมาก)

ประธานคณะกรรมการฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๔

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/๖ ๒๐๒๕

วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ดำเนินการประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในส่วนราชการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่มเติม และตอบสนองกับภารกิจให้บริการประชาชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามรายละเอียดแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๔

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/ว ๒๖๒

วันที่

พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ดำเนินการประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในส่วนราชการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่มเติม และตอบสนองกับภารกิจให้บริการประชาชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามรายละเอียดแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๔

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/ว ๒๑๒

วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นายเฉลิม ไชโย รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ดำเนินการประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในส่วนราชการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่มเติม และตอบสนองกับการให้บริการประชาชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามรายละเอียดแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๕

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/ว ๒๐๒

วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นางสาวพยอม จำปาขีด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และได้ดำเนินการประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในส่วนราชการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่มเติม และตอบสนองกับภารกิจให้บริการประชาชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามรายละเอียดแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๔

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/ว ๒๖๑๘

วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นางพรณวิภา พวงอินทร์ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ดำเนินการประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในส่วนราชการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่มใหม่ และตอบสนองกับภารกิจให้บริการประชาชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามรายละเอียดแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๔

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/ว ๒๖๑๗

วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นางวิไลรัตน์ วงษ์จันทร์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ดำเนินการประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในส่วนราชการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่มใหม่ และตอบสนองกับการกิจการให้บริการประชาชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามรายละเอียดแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๔

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/ว ๒๒๘๘ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นางรศวรรณ ต้นทอง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ดำเนินการประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในส่วนราชการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่มใหม่ และตอบสนองกับภารกิจให้บริการประชาชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามรายละเอียดแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๔

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/ว เฉยช

วันที่ ๑

พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร ผู้อำนวยการกองคลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ดำเนินการประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในส่วนราชการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่มใหม่ และตอบสนองกับภารกิจให้บริการประชาชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามรายละเอียดแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๔

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/ว ๒๐๕

วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นายบัญชา บัวเขียว ผู้อำนวยการกองช่าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ดำเนินการประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในส่วนราชการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่มเติม และตอบสนองกับภารกิจให้บริการประชาชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามรายละเอียดแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขาธิการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๖ ๖๐๕๓

ที่ ศก ๘๒๘๐๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง พิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ที่ ๓๓๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยคณะกรรมการมีอำนาจ บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน คือ จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การ บริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการ จัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

เพื่อให้คณะกรรมการติดตาม ประเมินผลความเคลื่อนไหวของงานบุคลากร และการปรับลด เพิ่มเติม จำนวนหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งบุคลากร ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม พัฒนา ฝ่ายเลขานุการจึงเห็นควรประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณา กำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อดำเนินการ ประชุมต่อไป

(นางพรรณวิภา พวงอินทร์)

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทราบ

- กำหนดประชุมวันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น.
- ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
- สำเนาแจกจ่ายให้คณะกรรมการ

(นายสุกิจ แพงมาก)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๑.

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณา ที่ ๓๗๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละอบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

-พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัดที่ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

.....

.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ที่ ๓๗๐/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ประกาศใช้ไปแล้วเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีแผนอัตรากำลังในการบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง และตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑

๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	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 กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายสุกิจ พวงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๕๐๓
ที่ ศก ๘๒๕๐๑/๒๕๖๗ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑

เรียน นายกองการบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

เรื่องเดิม

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีภาระงานในความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีภารกิจหลักในการพัฒนาตำบลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การรักษาความสะอาด การจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล การป้องกันโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และขอยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน
สำนักปลัด อบต.	๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	๑
	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑
กองช่าง	๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
กองสวัสดิการสังคม	๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑
รวม			๔

๒. การขอยุบเลิกตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน
สำนักปลัด อบต.	๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./พง.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑
	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
กองช่าง	๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑
รวม			๓

๓. ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)	จำนวน
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	๑
รวม			๑

ข้อเท็จจริง

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปล้ตค้การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปล้ต/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อระเบียบ

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


ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปล้ตค้การบริหารส่วนตำบล จึงขอจัดทำร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่งที่แนบท้ายมานี้

(ลงชื่อ)



(นางสาวกัทัสสร บัวจันทร์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปล้ตค้การบริหารส่วนตำบล

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

(ลงชื่อ)



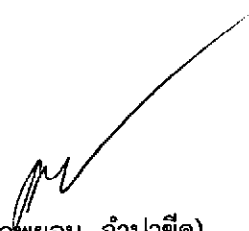
(นางพรรณวิภา พวงอินทร์)

หัวหน้าสำนักปล้ตค้การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปล้ตค้การบริหารส่วนตำบล

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

(ลงชื่อ)



(นางสาวพยอม จำปาขีด)

ปล้ตค้การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

- อนุมัติ
 ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ)



(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/๑๕๕๓



องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๔๐

พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีความประสงค์จะรับ
โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านประชาสัมพันธ์ ให้ผู้ที่
สนใจได้รับทราบโดยทั่วกัน และสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
โทรศัพท์ ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ ในวันและเวลาราชการ ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์ ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓

“ศรีสะเกษ : ปลอดภัย สัมฤทธิ์ ยั่งยืน”

อำนาจอุทธรณ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น
มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีความประสงค์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้

๑. ประเภท วิชาการ มีดังนี้

- ๑.๑ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด สำนักปลัด อบต.
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
- ๑.๒ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด กองคลัง
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑
- ๑.๓ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด กองช่าง
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑

๒. ประเภท ทัวไป มีดังนี้

- ๒.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองคลัง
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑
- ๒.๒ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒ สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓. เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณา

๑. คำร้องขอโอน (ย้าย)
๒. หนังสือยินยอมให้โอน (ย้าย)
๓. หนังสือรับรองความประพฤติจากผู้บังคับบัญชา
๔. สำเนาทะเบียนประวัติ หรือสำเนาเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

โดยจัดส่งเอกสารมายังองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๓๑๔๐ หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่ ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ ในวันและเวลาราชการ

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ร่าง.....
พิมพ์.....
ทาน.....
ตรวจ.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/๓๐๙ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ประกาศใช้ไปแล้วเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ แต่เนื่องจากว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะตำแหน่งในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากกรอบอัตรากำลังเดิม และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

ในการนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน
สำนักปลัด อบต.	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑
กองช่าง	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
กองสวัสดิการสังคม	๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑
รวม			๓

๒. ยุบเลิกตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน
สำนักปลัด อบต.	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
กองช่าง	๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑
รวม			๒

๓. การปรับปรุงตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน
สำนักปลัด อบต.	ปรับปรุงตำแหน่ง	จาก	๑
	จาก เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ขง.) เป็น นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ขก.)	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑ เป็น ๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	
รวม			๑

ข้อระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๓. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

ข้อพิจารณาเพื่อโปรดพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ จึงร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ดังรายละเอียดแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวกัทัสสร บัวจันทร์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางพรรณวิภา พวงอินทร์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวพยอม จำปาขีด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

- อนุมัติ
- ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แผงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๓

สำนักงาน เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ
ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ
ถนนเทพา ศก ๓๓๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เรียน นายอำเภอเมืองศรีสะเกษ/อำเภอกันทรลักษ์/อำเภอขุขันธ์/อำเภอศรีรัตนะ/อำเภอพยุห์/อำเภอห้วยทับทัน/
อำเภอภูสิงห์/อำเภอปรังค์ภู/ และอำเภอโนนคูณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙
ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลังปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวุฒิ ทองล้วน)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๔๕๖๔ ๔๔๔๗

บัญชีเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	ความเห็น ก.อบต.จังหวัด		ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ส่วนราชการ	ความเห็น ก.อบต.จังหวัด	
				เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ					เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑	ปรับปรุงตำแหน่ง จาก เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เป็น นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา	จาก	สำนักปลัด	✓		๑	กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา	ภารกิจ	สำนักปลัด	✓	
		๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑				๒	กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	ภารกิจ	กองช่าง	✓	
		เป็น				๓	กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา	ภารกิจ	กอง สวัสดิการฯ	✓	
		๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑				๔	ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	ภารกิจ	สำนักปลัด	✓	
						๕	ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา	ภารกิจ	กองช่าง	✓	

ตรวจถูกต้อง.....

(นางสาวภาณีษา ทองมูล)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

