



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๙๖ ๙๖๓

(นายพินิตย์ ไตรนพรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน



๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่จะมาทำงานได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร



๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ตาม ๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าไร ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบการที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างและการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบันงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพ การทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์



๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ
การจัดสรร

๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจาก
หน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นิคมสงเคราะห์ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ นักทรัพยากรบุคคลและผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ
ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
นิคมสงเคราะห์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
นิคมสงเคราะห์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้
จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น
การพิจารณา ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก
งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว การทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป
ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง
ไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น
ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ
รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน
ส่วนนี้จะคำนึงถึง



๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ตำแหน่งที่กำหนดในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือหรือความเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติราชการแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่าที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจจะมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ



การเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับกรอบอัตรากำลังขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Ring Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในงานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๑๘ ตำบลของ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีเนื้อที่จำนวน ๒๖,๘๒๘ ไร่ หรือประมาณ ๔๓ ตารางกิโลเมตร อาณาเขตติดต่อ ทิศเหนือ จดตำบลเชียงพิณ อำเภอเมือง ทิศใต้ จดตำบลหนองไฮ อำเภอเมือง ทิศตะวันออก จดตำบลนาดี อำเภอเมือง ทิศตะวันตก จดตำบลโคกสะอาด อำเภอเมือง ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีพื้นที่ทางกายภาพเป็นที่ราบลุ่มและมีบางส่วนเป็นพื้นที่ราบผสมกับพื้นที่ราบสูง ล้อมรอบด้วยทุ่งนาและ สภาพป่าเป็นป่าโปร่งแหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วยหนอง คลองบึง มีอยู่ทั่วไปแต่ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้นาน บางแห่งตื้นเขิน ทำให้ขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านเกษตรกรรมเพาะปลูก ได้แก่ การทำนาปี ทำสวนบางส่วน ส่วนอาชีพรองของราษฎรในพื้นที่ คือ รับจ้างทั่วไป นอกจากนี้เกษตรกรบางส่วนยังทำการเลี้ยงสัตว์ เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การสร้างเสริมสินค้า OTOP เพื่อการบริโภคและจำหน่ายเพื่อเป็นรายได้เสริมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชน รับทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน เน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชน การเตรียมความพร้อมรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การสื่อสาร การเมือง การบริหาร การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยแบ่งเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ด้านการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านสภาพถนนส่วนใหญ่เป็นหินลูกรัง พื้นผิวจราจร เป็นหลุมเป็นบ่อการสัญจรไม่สะดวกเส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- (๒) ด้านไฟฟ้า ราษฎรที่อยู่ห่างไกลจากหมู่บ้านการขยายเขตไฟฟ้าเข้าไปไม่ถึง
- (๓) ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม ขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะทำให้การติดต่อสื่อสาร ลำบาก ไม่ทันการณ์
- (๔) ปัญหาถนนเพื่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ต้องการความสะดวกความปลอดภัยในการคมนาคม มีถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและ ถนนลาดยางระหว่างหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- (๒) ต้องการมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรพร้อมติดตั้ง หลอดไฟฟ้าให้สว่างตามถนนสายต่าง ๆ ทุกหมู่บ้าน
- (๓) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตร เพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๔) จัดสร้างระบบประปา เพื่ออุปโภค บริโภค ในพื้นที่
- (๕) จัดหาแหล่งน้ำไว้สำหรับอุปโภคบริโภค



๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ผลผลิตจากการทำการเกษตรราคาต่ำเนื่องจากขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ ขาดน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ ถูกบกรวนจากศัตรูพืช ขาดเมล็ดพันธุ์พืชที่ดี
- (๒) ราษฎรยังมีรายได้ในระดับต่ำ เนื่องจากผลผลิตตกต่ำขายไม่ได้ราคา ขาดเงินทุนความรู้ และโอกาสในการประกอบอาชีพ ไม่มีการรวมตัวของเกษตรกร ทำการเกษตรอยู่คนเดียวเพราะมีน้ำไม่เพียงพอ เกิดการว่างงานเพราะไม่มีอาชีพเสริมทำให้ราษฎรบางส่วนอพยพไปขายแรงงานต่างถิ่น

ความต้องการ

- (๑) ต้องการเทคโนโลยีทางการเกษตรสมัยใหม่ มีเมล็ดพันธุ์พืชที่ดี ชื้อปุ๋ยและยาฆ่าศัตรูพืชในราคาถูก
- (๒) ต้องการแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อการลงทุนทำการเกษตร เลี้ยงสัตว์
- (๓) ต้องการประกันราคาผลผลิตราคาต่ำ
- (๔) ต้องการความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ เพื่อให้ราษฎรมีรายได้เสริมมีงานทำตลอดปี

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) การฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองไม่ต่อเนื่อง ทำให้คุณภาพชีวิตไม่ดีขึ้น
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๓) ปัญหาในการระแວดระวังภัยต่าง ๆ อาสาสมัครอยู่อย่างกระจัดกระจาย
- (๔) ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย
- (๕) ราษฎรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ต้องการศูนย์การศึกษาเพื่อพัฒนา เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา คนพิการ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าประมามีคุณประโยชน์
- (๒) ต้องการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น เช่นเลี้ยงสัตว์ ปลูกพืช เพื่อเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้นเป็นการสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- (๓) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- (๕) อบรมอาสาสมัครในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๖) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๗) จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย



๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดอบรมและให้ความรู้ให้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๓) จัดออกให้บริการประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๔) จัดอบรมให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและคดี

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) คุณภาพดิน สภาพดินบางพื้นที่ไม่เหมาะสมในการทำเกษตร
- (๒) แหล่งน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- (๓) ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงงานอุตสาหกรรม
- (๔) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) ต้องการความรู้และอินทรีย์วัตถุ เพื่อปรับสภาพดินให้กับชนิดของพืชที่จะปลูก
- (๒) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- (๓) ฝึกอบรมพลังมวลชนร่วมรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) หามาตรการในการป้องกันการปล่อยน้ำเสียออกจากโรงงานและสถานประกอบการ
- (๕) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- (๒) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- (๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทั้งเด็กและผู้ใหญ่
- (๒) ต้องการความรู้เบื้องต้นในการรักษาสุขภาพอนามัย การโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- (๓) ต้องการควบคุมโรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ และควบคุมโรคติดต่อทั่วไป



๗. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียน การสอน
- (๒) ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้
- (๓) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน การสอน ให้แก่โรงเรียนในในพื้นที่
- (๒) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๓) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น



๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ดังนี้

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐก็ต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย



- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ
สาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศ
กำหนด

แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
นิคมสงเคราะห์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา โดยมี วิสัยทัศน์ของตำบล คือ “เศรษฐกิจ
ก้าวหน้าพัฒนาบริการ สืบสานวัฒนธรรมไทย การบริหารโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม” ได้กำหนด พันธกิจ
และจุดมุ่งหมาย ดังนี้

๑. พันธกิจ (Mission) : การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

- ๑. สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
- ๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๓. พัฒนาระบบให้บริการประชาชนพัฒนาบุคลากร
- ๔. ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีให้กับชุมชน
- ๕. ส่งเสริมเผยแพร่อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖. พัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๗. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหารและการปกครอง
ให้กับประชาชน



๘. สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๒. จุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

๑. ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. เส้นทางคมนาคม ระบบน้ำประปา ได้มาตรฐานและมีความเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๓. ประชาชนมีความประทับใจในการให้บริการ และพนักงานเจ้าหน้าที่เต็มใจให้บริการ
๔. ยกระดับคุณภาพการศึกษาเน้นนำเทคโนโลยีสื่อการเรียนการสอนที่นำมาใช้
๕. เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์พัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกด้าน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล

๘. เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้นิคมสงเคราะห์เป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล ได้กำหนดไว้ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๑.๑ ผู้ปฏิบัติมีศักยภาพในการทำงาน
- ๑.๒ การบริการประทับใจ
- ๑.๓ เครื่องมือเครื่องใช้สะดวกและพร้อมใช้งาน
- ๑.๔ ประชาชนเข้าใจในการกิจขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านสังคม

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
- ๒.๒ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ
- ๒.๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๔ ส่งเสริมให้ชุมชนมีความสามัคคี ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
- ๒.๕ สร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน
- ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านอนามัยและสุขภาพของประชาชน
- ๒.๗ ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมอาชีพเสริมให้ประชาชน เพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้
- ๒.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ด้านไฟฟ้า ด้านประปา
- ๒.๓ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร



ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๓) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล และระงับโรคติดต่อ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร



๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ



การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์
แบบองค์รวม มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (strengths)

โครงสร้าง (Structure) มีการแบ่งงานในหน้าที่ ออกเป็น ๖ ส่วน คือ

- สำนักปลัด อบต.
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองสวัสดิการและสังคม
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. และมีการมอบหมาย งานที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร

๒. สายการบังคับบัญชา สั่งการโดยผู้บริหาร ผ่านหัวหน้าส่วนลงมายังผู้ปฏิบัติ

มีการมอบหมายอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรและทุกคนในองค์การบริหารส่วนตำบลรับทราบ

๓. การประสานงาน มีการประสานงาน ภายในองค์กร โดยแบ่งเป็น ๓ ระดับ

- จากบนลงล่าง (แนวดิ่ง) คือ จากผู้บริหาร ผ่านหัวหน้าส่วนราชการถึงผู้ปฏิบัติ
- จากล่างขึ้นบน คือ เป็นการปฏิบัติงานโดยเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ เสนอผ่าน

หัวหน้าราชการถึงผู้บริหารสูงสุด

- ระดับแนวราบ เป็นการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี เพื่อใช้ในการบริหารงานขององค์กร ๗ ด้าน ดังนี้

- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านแหล่งน้ำ
- ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านสาธารณสุข
- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการเกษตร
- ด้านการเมือง การปกครอง การบริหารจัดการ

๕. ประชาชน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโดยผ่านประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบลเพื่อจัดลำดับความสำคัญ และความต้องการ มีคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนเป็นผู้รวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และแผนมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาแห่งชาติ

๖. มีระบบงบประมาณที่สอดคล้องกับการดำเนินงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์จังหวัดและสำนักงบประมาณ

๗. มีระบบการดำเนินงานภายในองค์กร เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน โดยมีคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกแยกเป็นแต่ฝ่ายชัดเจน

๘. งานบัญชี มีการจัดทำบัญชีเป็นปัจจุบัน มีการวางระบบควบคุมภายในและมีการรายงานผลการดำเนินการประจำปี

๙. ผู้บริหารใช้หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าในการบริหารสังคม ทั้งนี้ ผู้บริหารใช้อำนาจในการตัดสินใจโดยผ่านในรูปของคณะกรรมการ



๑๐. คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ มีการประสานงานสัมพันธ์ที่ดี โดยบุคลากรทุกคนมีความเอาใจใส่ ทุ่มเท และกระตือรือร้นในการ ทำงานอย่างเต็มที่ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

๑๑. บุคลากรในสำนัก/ส่วนต่าง ๆ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และบุคลากรในแต่ละส่วนงานสามารถทำงานแทนกันได้

๑๒. พื้นที่ที่มีความเจริญมากขึ้น รวมทั้งพื้นที่เป็นเส้นทางผ่านมาเชื่อมระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการค้าการลงทุนมากขึ้น

จุดอ่อน (weaknesses)

๑. มีสายการบังคับบัญชาหลายระดับ ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๒. การได้มาซึ่งข้อมูลการจัดทำกลยุทธ์ในการทำประชาคม และข้อมูลจากส่วนราชการอื่นไม่เพียงพอ ครบถ้วนและถูกต้อง

๓. มีการวางแผนกลยุทธ์ไว้กว้างเกินไป ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๔. ไม่ได้จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการ

๕. ระบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานถูกแทรกแซงจากผู้ที่มีอำนาจและใช้ระบบอุปถัมภ์เข้ามาบริหารงาน

๖. การพัฒนารูปแบบระบบรายงานการเงิน - บัญชีและงานพัสดุมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อความก้าวหน้าทันสมัยและรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถพัฒนาได้ทันจึงต้องมีการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๗. ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณทำให้ อบต.ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่

๘. การบริหารจัดการในภารกิจของท้องถิ่นมีข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๙. รัฐบาลอุดหนุนงบประมาณให้แก่ท้องถิ่นจะตรงกับช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการโครงการต่าง ๆ

๑๐. หน่วยงานภาครัฐขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity) ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

๑. จังหวัดอุดรธานีมีการส่งเสริมสินค้า OTOP ทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล และการนำเข้าข้อมูลผ่านโครงการระบบสารสนเทศ

๓. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ให้อำนาจท้องถิ่นดำเนินการบริหารจัดการ หน้าที่และภารกิจถ่ายโอนมากยิ่งขึ้น

๔. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๕. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

๖. รัฐบาลมีการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพผลิตปุ๋ยชีวภาพ



๗. จังหวัดอุดรธานี ส่งเสริมประเพณีฮีตสิบสองครองสิบสี่ เช่น ประเพณีบุญเผาส ประเพณีบุญเบิกบ้าน ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีบุญแข่งเรือ ฯลฯ.

๘. กระทรวงมหาดไทย กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบอินเทอร์เน็ตตำบลให้ คำนวณข้อมูลข่าวสาร อีกทั้งเป็นช่องทางเผยแพร่สินค้า OTOP และแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

อุปสรรค(อันตราย/ภัยคุกคาม) (Threats) ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การปรับขึ้นราคาของสินค้าทุกประเภท ทำให้สินค้ามีราคาแพงขึ้น ทำให้จำหน่ายสินค้าไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในการอุปโภคบริโภค
๒. มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือระบบการทำงานอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานองค์กรพัฒนาระบบไม่ทัน
๓. ระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้สำหรับท้องถิ่นบางฉบับ ไม่มีการแก้ไข ปรับปรุง หรือไม่ครอบคลุม จึงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้ท้องถิ่นได้ทันทั่วถึง
๔. นักการเมืองซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้งหรือแม้แต่ใช้อำนาจในทางที่ผิด
๕. การรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มสหกรณ์ไม่ยั่งยืน เพราะขาดการบริหารจัดการที่ดีภายในกลุ่ม
๖. มีปัญหาแรงงานต่างด้าวภายในพื้นที่ เข้ามาอาศัยอยู่ในพื้นที่
๗. มีปัญหาความเจริญของชุมชนที่รวดเร็วทำให้ประชาชนปรับตัวไม่ทัน มีบริษัทเอกชนเข้ามาลงทุนในพื้นที่มากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาหลายด้านในพื้นที่

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

จากการประชุมการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ โดยการวิเคราะห์จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strenght)

๑. ผู้บริหาร นำองค์กรที่เข้มแข็ง
๒. บุคลากรในองค์กรที่มีความสามารถ
๓. ที่ทำการ สำนักงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี
๔. บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคี

จุดอ่อน (Weak)

๑. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
๒. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอ
๓. บุคลากรในองค์กรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๔. งบประมาณค่าตอบแทนต่างๆ ไม่เพียงพอ
๕. ที่ทำการ สำนักงาน มีพื้นที่จำกัด
๖. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งต่างๆ

โอกาส (Opportunity)



๑. นโยบายแผนยุทธศาสตร์ จังหวัดอุดรธานี แผนพัฒนาสามปี
ส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร
๒. งบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรและค่าตอบแทนต่างๆ
เพิ่มมากขึ้น
๓. งบประมาณในการจัดหาพื้นที่ สถานที่ ที่ทำการ สำนักงาน ให้มี
ความเหมาะสม

อุปสรรค (Threat)

๑. ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
๒. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอ
๓. การปรับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
๔. ขาดงบประมาณในการจ่ายเป็นค่าตอบแทนต่างๆ



๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์จะต้องดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม มีข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา ครู ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๘๑ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียง จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีความเหมาะสม รายละเอียดปรากฏในแผนอัตรากำลัง

(ตารางเปรียบเทียบ)

ลำดับ	อปท	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วน ตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง		รวม
							ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	อบต.นิคมสงเคราะห์	๗	๖๔,๔๘๓,๖๐๐	๒๙	๗	-	๓๔	๑๑	๘๑
๒	อบต.นาดี	๖	๔๗,๘๓๐,๖๔๙	๒๐	๒	๒	๑๖	๘	๔๘
๓	อบต.โคกสะอาด	๖	๓๒,๖๐๐,๐๐๐	๒๐	-	๑	๘	๓	๓๒



เมื่อเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และจำนวนบุคลากร ปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเท่ากัน จำนวนพื้นที่รับผิดชอบดูแลมีจำนวนหมู่บ้านที่เยอะกว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง จึงทำให้การกำหนดบุคลากร เยอะกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง ซึ่งจะเห็นว่ากรอบอัตรากำลังของสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ยังไม่มี ความเหมาะสม เนื่องจากมียุทธศาสตร์ในการพัฒนามีหลายยุทธศาสตร์ ซึ่งได้นำมา กำหนดแนวทางในการพัฒนาสู่ความมั่นคงและยั่งยืนส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีภาระงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี และมีลักษณะงานที่ความยุ่งยากของมากขึ้น

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ ประกอบกับปัจจุบันมีการระบาดของโรค Covid-๑๙ จึงทำให้มีความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์เป็นไปอย่างเหมาะสม จึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งให้เหมาะสมกับความยุ่งยากของงาน เพื่รองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อให้การแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานรายงานผลการปฏิบัติ ตามมติสภา ๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ - งานจดทะเบียนพาณิชย์	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานรายงานผลการปฏิบัติ ตามมติสภา ๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ - งานจดทะเบียนพาณิชย์	
๒. กองคลัง ๒.๑. งานการเงิน - งานการเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑. งานการเงิน - งานการเงิน	



- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดทำระบบข้อมูล	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดทำระบบข้อมูล	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - การจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและ การสุขาภิบาล ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทูพพลภาพ และผู้ป่วย - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานส่งเสริมสวัสดิภาพและสงเคราะห์สตรี - งานส่งเสริมอาชีพสตรี เยาวชน เพื่อพัฒนารายได้	๔.กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - การจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและ การสุขาภิบาล ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทูพพลภาพ และผู้ป่วย - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานส่งเสริมสวัสดิภาพและสงเคราะห์สตรี - งานส่งเสริมอาชีพสตรี เยาวชน เพื่อพัฒนารายได้	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา	



และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ	และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ	
๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๕.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๕.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอาชีวอนามัย ๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๖.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอาชีวอนามัย ๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๖.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๖.๔ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปากดง ๖.๕ งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน	- เพื่อตอบสนองภารกิจ ถ่ายโอน และนโยบาย การให้บริการ การแพทย์ฉุกเฉินของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง



องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถ(ประจำรถกระบะเข้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงาน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			เพิ่ม (+)			หมายเหตุ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	อัตรา กำลังเดิม	ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ลด (-)			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น								
หัวหน้าฝ่ายบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น								
นักวิชาการพัสดุ (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง) ระดับ ต้น								
นายช่างโยธา (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)ระดับ ต้น								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								



ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ระดับ ต้น								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถ(ประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๘๑	๘๑	๘๑	๘๑	-	-	-	



๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.)นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	(๔๙,๘๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	(๔๔,๒๘๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
๔	นิติกร	ชก	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๖,๓๔๐)
๖	นักป้องกันและบรรเทา สา ธารณภัย	ชก	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๓๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	-	๑	๑	๒๐๘,๘๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	๒๓๕,๐๘๐	(๑๗,๔๐๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๕๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๓๖๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๖,๐๘๐	(๒๑,๑๘๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๖๑,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๒,๔๐๐	๒๘๓,๓๒๐	๒๙๔,๗๒๐	(๒๑,๘๘๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๖๐๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๕๓,๓๖๐	(๑๑,๓๔๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (เดซีวิทย์)	-	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	(๑๕,๑๔๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (เสกฐาภูมิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๖	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา(รถยกกระเช้า)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๗	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนสวน	-	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	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔,๐๔๐	(๔๕,๗๔๐)
๒๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๓,๘๖๐	๕๐๗,๔๘๐	๕๒๑,๑๐๐	(๓๘,๕๒๐)
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๒๑,๓๒๐	๔๓๓,๓๒๐	๔๔๕,๓๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๒๓	นักวิชาการคลัง	ปก	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๑,๒๔๐	๒๗๓,๒๔๐	๒๘๕,๒๔๐	(๒๐,๗๗๐)
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	(๒๔,๐๙๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๑๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	๒๔๖,๓๖๐	(๑๘,๒๕๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๙๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๒๘๐	๒๐๘,๓๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๖,๐๔๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๘,๐๐๐	๑๕๕,๒๔๐	(๑๑,๙๐๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑				๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๘,๐๐๐	๑๕๕,๐๘๐	(๑๓,๕๙๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๙	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)



	กองช่าง																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๓๑	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๐,๒๖๐	(๒๙,๘๑๐)
๓๒	นักจัดการงานช่าง	ปก	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
๓๓	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๖,๕๒๐	(๑๖,๓๔๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๕,๖๘๐	(๑๔,๘๐๐)
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๔,๘๘๐	(๑๓,๐๘๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๕,๘๐๐	(๑๔,๘๒๐)
๓๘	ผู้ช่วยช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๖๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๕,๒๐๐	(๑๓,๘๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๙	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
	กองสวัสดิการสังคม																		
๔๐	ผอ.การกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๔๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๙๘,๔๔๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๘๖๐	(๒๔,๐๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๕,๐๘๐	(๑๓,๕๑๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๘๖๐)
๔๔	นักวิชาการศึกษา	ปก/ ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๓,๒๐๐	(๑๔,๓๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน ตำบลนิคมสงเคราะห์																		
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว									
	ครู คศ. ๒																		
๔๗	นางวลัยพรรณ สิริรัชกิจชัย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
๔๘	นางเสถียร ความวรรณ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
	ครู คศ. ๑																		
๔๙	น.ส.จิตตานันท์ จันทบุรณ์	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
๕๐	นางสุภาวดี คามะเชียงพิน	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
๕๑	นางบังอร วุฒิอุทัย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
๕๒	น.ส.กนกอร อ่อนคำ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
๕๓	นางสมพร พรหมยาลี้	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
๕๕	นางภัทราวดี ใจบุญขึ้น	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
๕๖	นางริต้า สิมลี	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
๕๗	นางอุบล บุญสมัคร	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
๕๘	นางพรทิพย์ ชื่นชม	-	๑	๑	๒๕๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๕๒๐	๒๗๗,๒๐๐	๒๘๘,๓๖๐	จ่ายจากเงินรายได้			
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๖๐	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๖๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๖๒	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	อาวุโส	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				บุคลากรถ่ายโอนสถานีนอมนัยได้รับเงินจัดสรร			
๖๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				บุคลากรถ่ายโอนสถานีนอมนัยได้รับเงินจัดสรร			
๖๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				บุคลากรถ่ายโอนสถานีนอมนัยได้รับเงินจัดสรร			
๖๕	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				บุคลากรถ่ายโอนสถานีนอมนัยได้รับเงินจัดสรร			
๖๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่างเดิม)
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๒	-	๒๗๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๑๑,๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๐๐๐	๒๘๗,๐๔๐	๒๙๘,๕๖๐	(ว่างเดิม)
๖๙	ผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ	-	๒	-	๓๖๐,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๑๔,๐๐	๑๕,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๗๔,๔๐๐	๓๘๙,๔๐๐	(ว่างเดิม)
๗๐	พนักงานขับรถ (ประจำรถขยะ)		๑	๑	๑๔๑,๔๘๐	๐	๑	๑	๑				๕,๗๖๐	๖,๐๐	๖,๑๒๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๓๖๐	(๑๑,๗๙๐)
๗๑	พนักงานประจำรถขยะ (ทอกลี)	-	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๑,๙๒๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๙๖,๙๒๐	(๑๔,๕๗๐)
๗๒	พนักงานประจำรถขยะ(อุทุมเดช)	-	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๑,๙๒๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๙๖,๙๒๐	(๑๔,๕๗๐)
๗๓	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	(ว่างเดิม)



พนักงานจ้างทั่วไป																			
๗๔	คนงานทั่วไป	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(ว่างเดิม)
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๗๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(ว่างเดิม)
๕	รวม		๘๒	๖๒	๑๕,๔๙๔,๔๖๐	๕๓๕,๐๐๐	๓๑	๓๒	๓๓	๐	๐	๐	๕๖๙,๒๐๐	๕๒๓,๖๘๐	๕๓๕,๖๘๐	๑๖,๔๔๓,๖๖๐	๑๖,๕๒๕,๐๒๐	๑๗,๐๖๐,๗๐๐	
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๔๖๖,๕๔๙	๒,๔๗๘,๗๕๓	๒,๕๕๙,๑๐๕	
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๙๑๐,๒๐๙	๑๙,๐๐๓,๗๗๓	๑๙,๖๑๙,๘๐๕	
๘	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๙๓	๒๖.๗๓	๒๖.๒๘	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่งหรือกิจการสถานธนาปบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๖๔,๔๘๓,๖๐๐บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๗,๗๐๗,๗๘๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๖๗,๗๐๗,๗๘๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๑,๐๙๓,๑๖๙ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๗๑,๐๙๓,๑๖๙ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๔,๖๔๗,๘๒๗ บาท

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้นำบันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

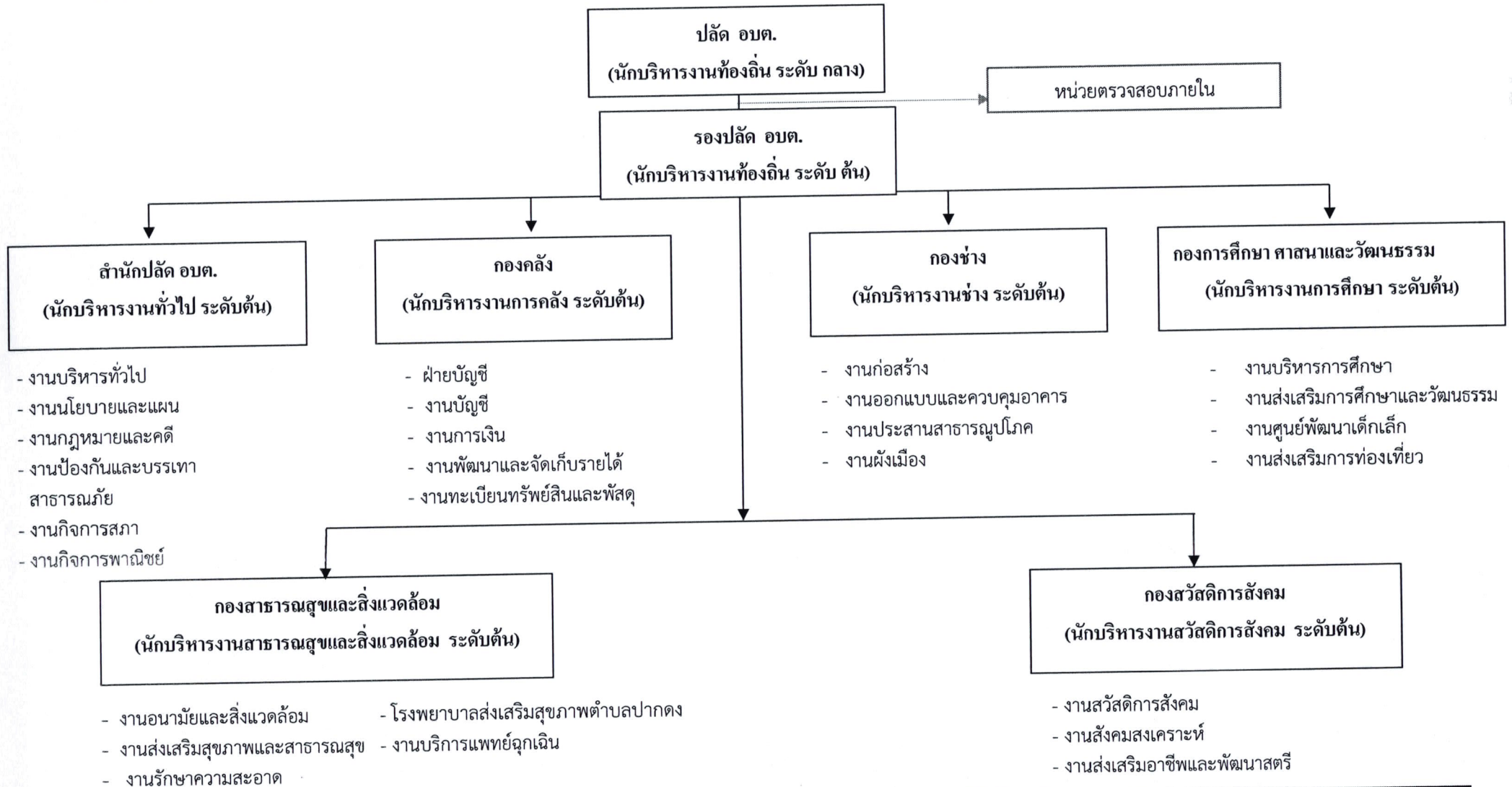
*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



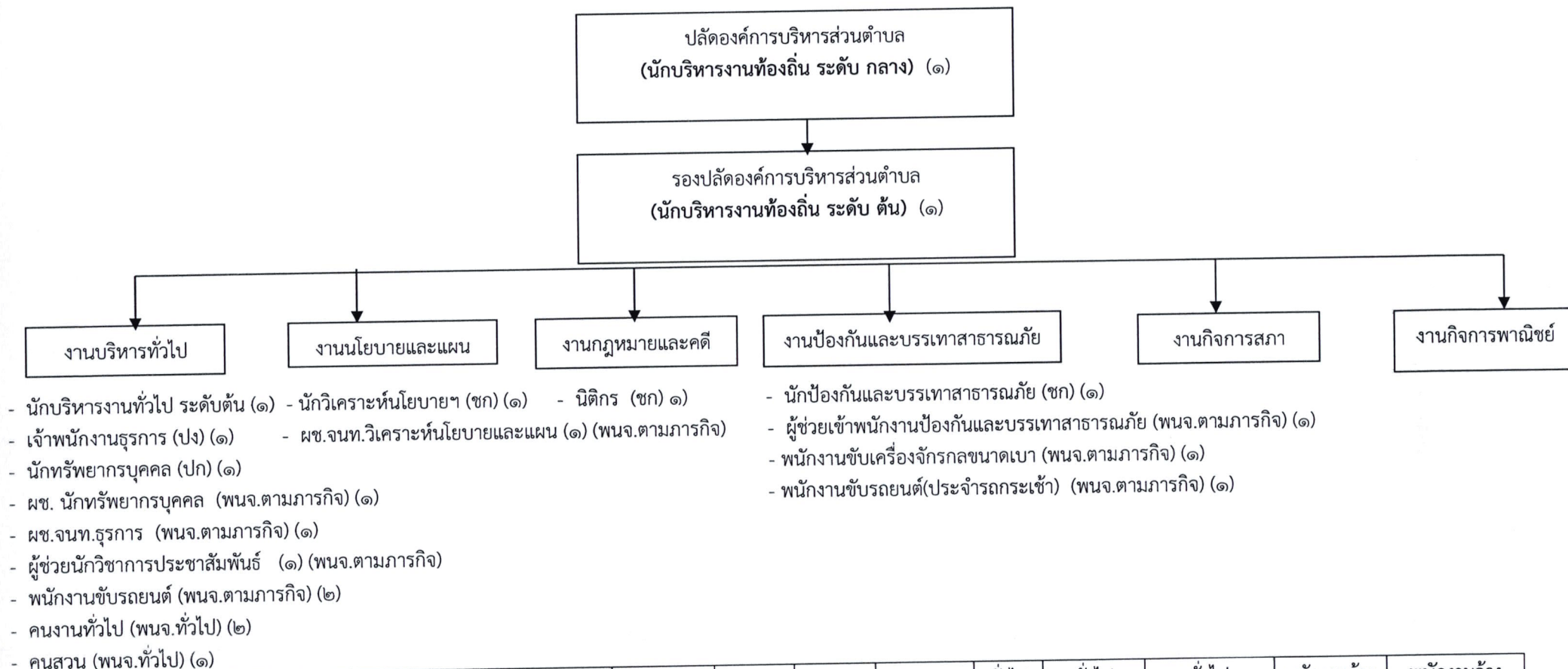
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประเภทสามัญ





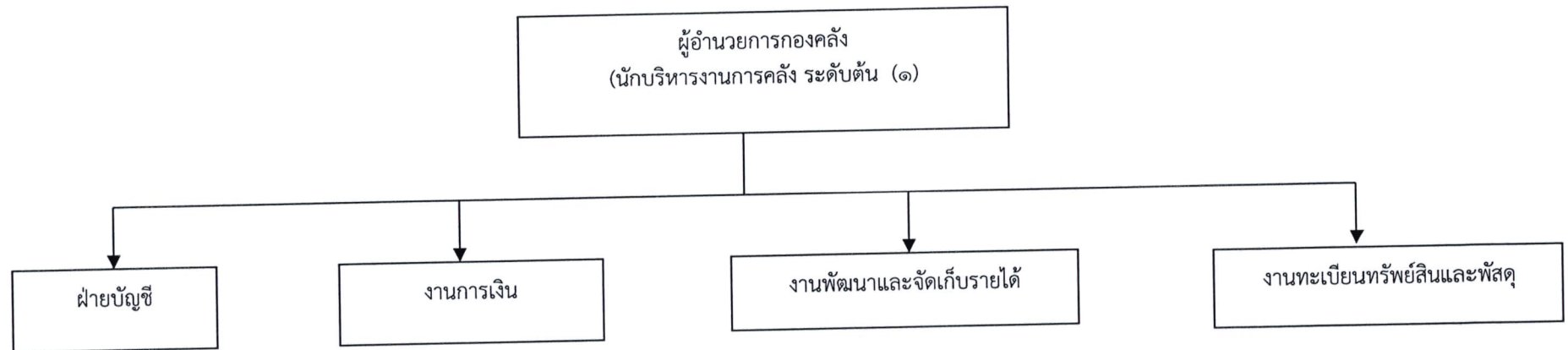
โครงสร้างสำนักปลัด



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญ การ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๑	-	-	๑	๙	๓



โครงสร้างกองคลัง

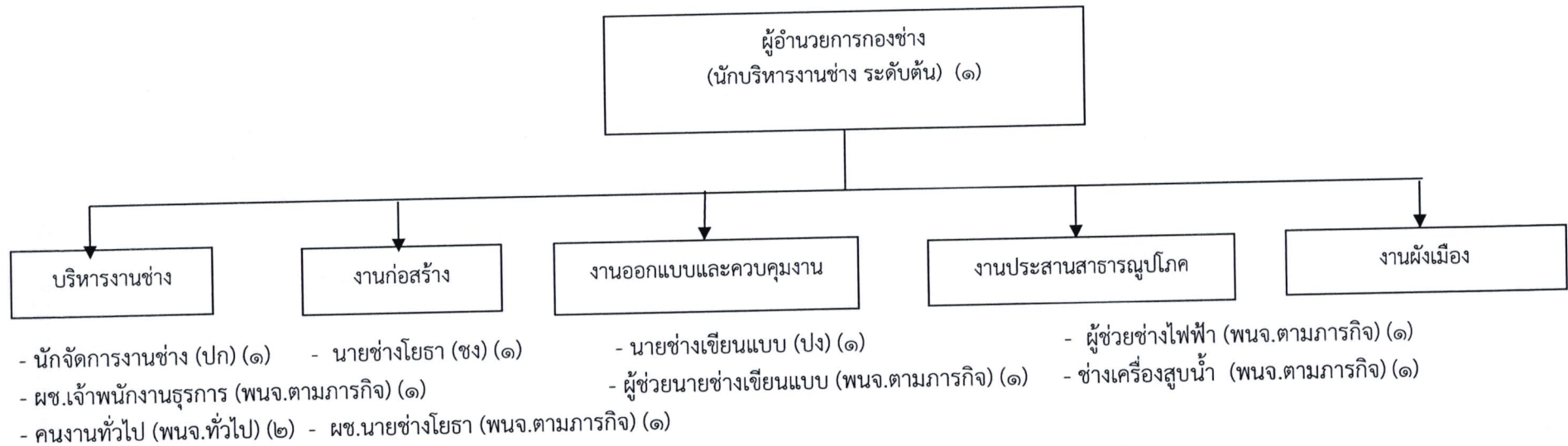


- นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบัญชี) (๑)
- ผช.จนท.ธุรการ (พนจ.ตามภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (พนจ.ทั่วไป) (๑)
- นักวิชาการคลัง (ปก) (๑)
- ผช.นักวิชาการคลัง (พนจ.ตามภารกิจ) (๑)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก) (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนจ.ตามภารกิจ) (๑)
- นักวิชาการพัสดุ (ชก) (๑)
- ผช.จพง.พัสดุ (พนจ.ภารกิจ) (๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญ การ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๒	-	-	-	๔	๑



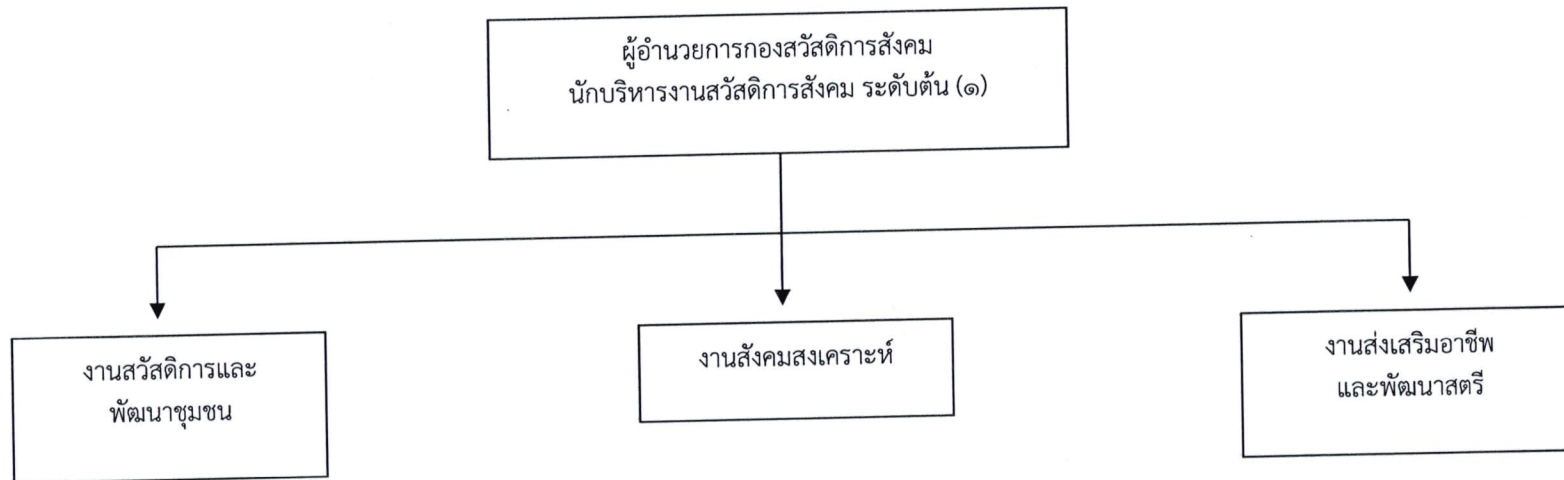
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญ การ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑	๕	๑



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

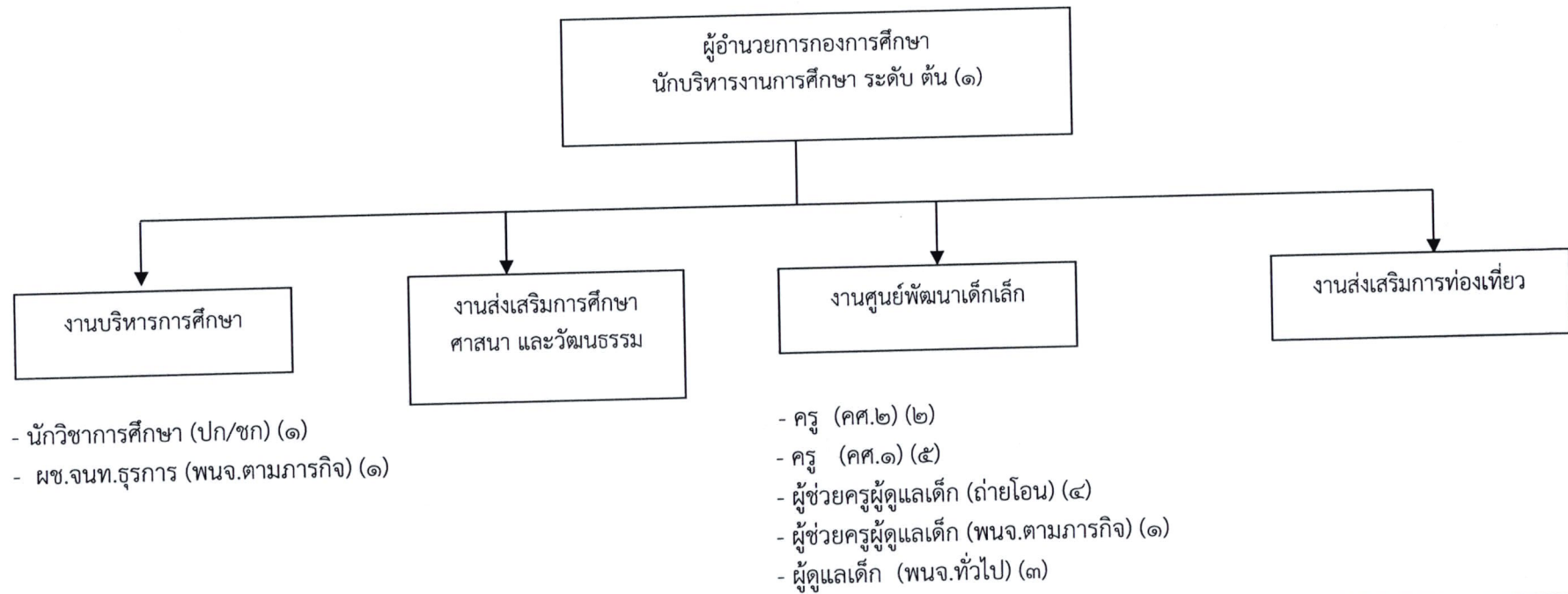


- นักพัฒนาชุมชน (ปก) (๑)
- ผช.เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน(๑) (พนจ.ตามภารกิจ)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญ การ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

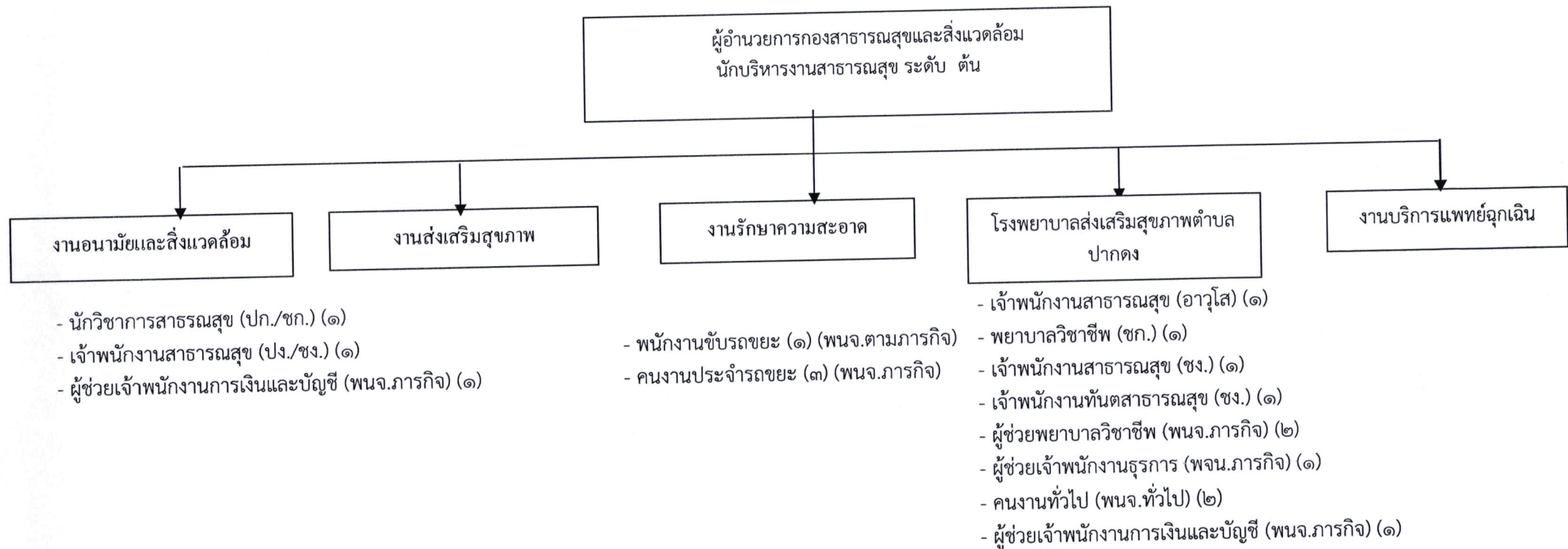


ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญ การ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๖	๓

ระดับ	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	-	๒	๕	-	-



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญ การ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๒	๑	๙	๒



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๑	ว่าที่ ร.ต. สุทินกร ชุยทอง	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๗,๙๖๐ (๔๙,๘๓๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๗๖๕,๙๖๐
๒	นางสาวกนิษฐา พันธุ์หนอง	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๓,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๗๕,๓๖๐
สำนักปลัด อบต.												
๓	นางสาวสุมาลี ปากดีหวาน	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๔	นายกฤษณ์ คำลือชัย	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๗๓-๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐*๑๒)	-	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐*๑๒)	๔๘๓,๒๔๐
๕	นางสาวศรีนวล ไชโยธา	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๗๓-๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐*๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๖	นายธีรพงษ์ วารภิลลา	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๗	นางสาวสุภาพร ทาสีดำ	ปริญญาตรี	๗๓-๓๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๗๓-๓๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐*๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๘	นางสาวเกศินี บุญยศรี	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐*๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นางทัศนารถ ปวงสุข	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๐๘,๘๐๐ (๑๗,๔๐๐*๑๒)	-	-	๒๐๘,๘๐๐
๑๐	นางสาวประภัสสร รักสุทธิ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๕๔,๑๖๐ (๒๑,๑๘๐*๑๒)	-	-	๒๕๔,๑๖๐
๑๑	นางสาวเบญจมาลย์ อามาศย์เสนา	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๖๑,๘๔๐ (๒๑,๘๒๐*๑๒)	-	-	๒๖๑,๘๔๐
๑๒	นางสาวประกายทิพย์ จันทวัน	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๐๘๐ (๑๑,๓๔๐*๑๒)	-	-	๑๓๖,๐๘๐
๑๓	นายจิรวัดน์ ราโช	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๔	นายเดชวิทย์ อ่อนคำ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐*๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๑๕	นายเสฏฐวุฒิ หาวัง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๖	นายณนทยา อ่อนคำ	ม.๖	-	พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (กระเช้าไฟฟ้า)	-	-	พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (กระเช้าไฟฟ้า)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	นายดิเรกฤทธิ์ ศรีออด	ม.๖	-	พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๘	นางสาวมินตรา ยุกลวัฒน์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวรุ่งนภา เตาะไชยสงค์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางรัตนภา พุ่มอุไร	ปวช.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๒๑	นางรัชนี แสงบัวท้าว	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๙๐,๘๘๐
๒๒	นางสาวยุพาพร ปากดีหวาน	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๘๐,๒๔๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒๓	นางสาวเดือนเพ็ญ ผดุงสันต์	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๒๔	นางสาวเสาวลักษณ์ กองแก้ว	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐*๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๒๕	นายชุตินันท์ ผาลัย	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐*๑๒)	-	-	๒๘๙,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๖	น.ส.กนิดา แก้วอินทร์	ปริญญาตรี	-	ผ.น.นักวิชาการคลัง	-	-	ผ.น.นักวิชาการคลัง	-	๒๑๙,๐๐๐ (๑๘,๒๕๐*๑๒)	-	-	๒๑๙,๐๐๐
๒๗	นางอัมรา กงแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผ.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	๑๙๒,๔๘๐ (๑๖,๐๔๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๔๘๐
๒๘	น.ส.พิมพ์ลภัสร์ ไชยเสนา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๘๐๐ (๑๑,๙๐๐*๑๒)	-	-	๑๔๒,๘๐๐
๒๙	น.ส.ฐิติมา ปัทมสุวรรณ	ปวส.	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๐๘๐ (๑๓,๕๙๐*๑๒)	-	-	๑๖๓,๐๘๐
๓๐	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๒๔,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๒๔,๐๐๐ ว่างเดิม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองช่าง												
๓๑	นายวรพงษ์ รัตนประเสริฐ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐*๑๒)		๕๑๐,๙๖๐
๓๒	นายอภิรัฐ อเวรา	ปวส.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐*๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๓๓	นางสาวประภาพร หงษ์โพธิ์	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๓๔	ว่าง	ปวช/ปวท/ ปวส.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ ชง	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๕	นายปรกรณ์ กองแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐*๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๓๖	นายสุเมธ ทองน้อย	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๗,๖๐๐ (๑๔,๘๐๐*๑๒)	-	-	๑๗๗,๖๐๐
๓๗	นายเสกสิทธิ์ แสงบัวท้าว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐*๑๒)	-	-	๑๕๖,๙๖๐
๓๘	นางสาวสวดี แก้วเชียงขวาง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๘๔๐ (๑๔,๘๒๐*๑๒)	-	-	๑๗๗,๘๔๐
๓๙	นายสุริยงค์ ทองดี	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ผู้ช่วยช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๖๕,๘๔๐ (๑๓,๘๒๐*๑๒)	-	-	๑๖๕,๘๔๐



พนักงานจ้างทั่วไป

๔๐	นางมาริสา ทองดี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายศักดิ์ชัย ยุกลวัฒน์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
๔๒	นางภัทริรา สิมสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.การกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.การกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๔๓	นางปิยะนุช มัดทะมณฑล	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐*๑๒)	-	-	๒๘๙,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๔	นายกิตติศักดิ์ ศรีพรหม	ปวส.	-	ผจ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผจ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๒,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐*๑๒)	-	-	๑๖๒,๑๒๐
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม												
๔๕	ว่าที่ ร.ต.ลัทธพล ชื่นชม	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๔๖	ว่าง	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๗	น.ส.อรัญญา แสงจันทร์	ปริญญาตรี	-	ผจ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผจ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๖๐๐ (๑๔,๓๐๐*๑๒)	-	-	๑๗๑,๖๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมสงเคราะห์												



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔๘	ว่าง			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว			
๔๙	นางวลัยพรรณ สิริรัชกิจชัย	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๖๗	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๖๗	ครู	คศ.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๐	นางเสถียร คามวรรณ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๖๘	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๖๘	ครู	คศ.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๑	น.ส.จิตตานันท์ จันทบูรณ์	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๖๙	ครู	คศ.๑	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๖๙	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๒	นางสุภาวดี คามะเชียงพิน	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๗๐	ครู	คศ.๑	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๗๐	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๓	นางบงอร วุฒิอุทัย	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๗๑	ครู	คศ.๑	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๗๑	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๔	น.ส.กนกอร อ่อนคำ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๗๒	ครู	คศ.๑	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๗๒	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๕	นางสมพร พรหมยาลี	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๗๓	ครู	คศ.๑	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๑๗๓	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๖	นางภัทราวดี ใจบุญขึ้น	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๗	นางริต้า สิมลี	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๘	นางอุบล บุญสมัคร	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๙	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๖๐	นางพรทิพย์ ชื่นชม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๒๕๖,๒๐๐ (๒๑,๓๕๐*๑๒)	-	-	๒๕๖,๒๐๐ เงินรายได้ อบต.
๖๑	นางวิไลวรรณ ศรีพรหม	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ เงินรายได้ อบต.



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖๒	นายวุฒิธร อินทรภา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ เงินรายได้ อบต.
๖๓	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ เงินรายได้ อบต.
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๖๔	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๗๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลาง เงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๖๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก/ ชก	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก/ ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๖๖	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	อาวุโส	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	อาวุโส	บุคลากรถ่ายโอนจากสถานีนอนามัยได้รับเงินจัดสรร			
๖๗	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง/ ชง	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง/ ชง	บุคลากรถ่ายโอนจากสถานีนอนามัยได้รับเงินจัดสรร			
๖๘	นางสาวลัดดาวรรณ วรรณศิริ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๖๙	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	บุคลากรถ่ายโอนจากสถานีนอนามัยได้รับเงินจัดสรร			
๗๐	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข	ปง/ ชง	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข	ปง/ ชง	บุคลากรถ่ายโอนจากสถานีนอนามัยได้รับเงินจัดสรร			

พนักงานจ้างตามภารกิจ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๗๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเต็ม
๗๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเต็ม
๗๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเต็ม
๗๔	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยพยาบาล วิชาชีพ	-	-	ผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ ว่างเต็ม
๗๕	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยพยาบาล วิชาชีพ	-	-	ผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ	-	(๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ ว่างเต็ม
๗๖	นายไชยศรี แก้วอินทร์	ม.๓	-	พนักงานขับรถ (ประจำรถขยะ)	-	-	พนักงานขับรถ (ประจำรถขยะ)	-	๑๔๑,๔๘๐ (๑๑,๗๙๐*๑๒)	-	-	๑๔๑,๔๘๐
๗๗	นายทองลี สุวะเพชร	ป.๖	-	พนักงานประจำรถ ขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ (ทองลี)	-	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐*๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๗๘	นายอุดมเดช แสนโยธะกะ	ป.๔	-	พนักงานประจำรถ ขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ (อุดมเดช)	-	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐*๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๗๙	ว่าง	-	-	พนักงานประจำรถ ขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๘๐	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเต็ม
๘๑	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเต็ม
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๘๒	ว่าง	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕- ๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ชก	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเต็ม



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ยังตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอน ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประโยชน์เป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และระบบดิจิทัลทันสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีความเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตัวเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวสู่สภาพการเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรรัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และ



บุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้ เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ข้อ ๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ทุกคนต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๔ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๕ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๖ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๗ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๘ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ภาคผนวกลำดับขั้นตอนการ
ดำเนินการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ โทร ๐๔๒-๑๑๑๖๒๐
ที่ อด ๘๓๘๐๑/๔๗๒ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖
เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

๑. เรื่องเดิม

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ข้อเท็จจริง

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง โดยใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ จำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลซึ่งต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตรากำลัง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบล คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับ

/บรรทัดฐาน...

บรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) พนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และ

ตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะ ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทความวิเคราะห์ต่ออำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังคนสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนเพื่อให้มีการใช้คน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(ก) การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

(ค) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงาน ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากสายระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ทุกตำแหน่งสายงาน ให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ ๑-๓ ระดับ ๒-๔ หรือระดับ ๓-๕ แล้วแต่กรณี

(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเป็นรอบที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

(๖) ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(ก) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ให้กำหนดระดับตำแหน่ง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับที่ ๘ หรือระดับที่ ๗
- อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับที่ ๗ หรือระดับที่ ๖
- กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือส่วน เป็นระดับ ๗ หรือระดับ ๖

(ข) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับที่ ๗ หรือระดับ ๖
- อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับที่ ๗ หรือระดับที่ ๖ ได้
- กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือส่วน เป็นระดับที่ ๗ หรือระดับที่ ๖

(ค) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับที่ ๖
- กำหนดตำแหน่งหัวหน้าราชการระดับกองหรือส่วน เป็นระดับที่ ๖

(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้พิจารณากำหนดได้ตามความเหมาะสม ความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน และให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานของตัวพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบันประกอบด้วย

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายด้านบุคคล

ฯลฯ

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ฯลฯ

๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ

๖. หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๐๓ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

จังหวัดอุดรธานีแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพิจารณาเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ของแต่ละส่วนราชการเพื่อเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและแผนการใช้กำลังคน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลซึ่งต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. จัดทำหนังสือเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๔. จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และลงนามในเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งได้เสนอมาพร้อมนี้แล้ว

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุภาพร ทาสีดำ)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

- 18/01/2564

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุมาลี ปากดีหวาน)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

- 18/01/2564

(ลงชื่อ)

(นางสาวกนิษฐา พันธุ์หนอง)
รองปลัด อบต.

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

- 18/01/2564

(ลงชื่อ) ว่าที่ ร.ต.

(สุทินกร ชูยทอง)
ปลัด อบต.

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

(ลงชื่อ)

(นายพินิตย์ ไตรนพรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

ที่ ๒๙๘ /๒๕๖๖

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

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี กำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ข้อ ๑๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน 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 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ข้อ ๑๗ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลของส่วนตำบลโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณของส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพินิต ไตรนพธรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐ ๓๗๕๔ ๑๒๓๙

ที่ อด ๘๓๘๐๑/๔๕๕

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ที่ ๒๙๘/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายพินิต ไตรนพรัตน์)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพนิตย์ ไตรนพรัตน์	ประธานกรรมการ	พนิตย์ ไตรนพรัตน์
๒	ว่าที่ร้อยตรี สุทินกร ชูทอง	กรรมการ	สุทินกร ชูทอง
๓	นางสาวกนิษฐา พันธุ์หนอง	กรรมการ	กนิษฐา พันธุ์หนอง
๔	นางรัศมี แสงบัวท้าว	กรรมการ	รัศมี แสงบัวท้าว
๕	นายวรพงษ์ รัตนประเสริฐ	กรรมการ	วรพงษ์ รัตนประเสริฐ
๖	นางภัคจิรา สิมสวัสดิ์	กรรมการ	ภัคจิรา สิมสวัสดิ์
๗	ว่าที่ร้อยตรีลัทธิตพล ชื่นชม	กรรมการ	ลัทธิตพล ชื่นชม
๘	นางสาวสุมาลี ปากดีหวาน	กรรมการและเลขานุการ	สุมาลี ปากดีหวาน
๙	นางสาวสุภาพร ทาสีดำ	ผู้ช่วยเลขานุการ	สุภาพร ทาสีดำ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ที่ ๒๙๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ | ประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ | กรรมการ |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ | กรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๘) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๙) หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐) นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การ บริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือ ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมิน ความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประกอบ ณ - เวลา ๑๖.๓๐ น. วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ขององค์การ

แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสงเคราะห์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา โดยมี วิสัยทัศน์ของตำบล

คือ “เศรษฐกิจก้าวหน้าพัฒนาบริการ สืบสานวัฒนธรรมไทย การบริหารโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม” ได้กำหนด พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย ดังนี้

๑. พันธกิจ (Mission) : การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

๑. สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๓. พัฒนาระบบให้บริการประชาชนพัฒนาบุคลากร
๔. ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีให้กับชุมชน
๕. ส่งเสริมเผยแพร่อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. พัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๗. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหารและการปกครองให้กับประชาชน
๘. สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๒. จุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

๑. ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. เส้นทางคมนาคม ระบบน้ำประปา ได้มาตรฐานและมีความเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๓. ประชาชนมีความประทับใจในการให้บริการ และพนักงานเจ้าหน้าที่เต็มใจให้บริการ
๔. ยกระดับคุณภาพการศึกษาเน้นนำเทคโนโลยีสื่อการเรียนการสอนที่นำมาใช้
๕. เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์พัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกด้าน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๑๘ ตำบลของ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีเนื้อที่จำนวน ๒๖,๘๒๘ ไร่ หรือประมาณ ๔๓ ตารางกิโลเมตร อาณาเขตติดต่อ ทิศเหนือจดตำบลเชียงพิณ อำเภอเมือง ทิศใต้ จดตำบลหนองไฮ อำเภอเมือง ทิศตะวันออก จดตำบลนาดี อำเภอเมือง ทิศตะวันตก จดตำบล โคกสะอาด อำเภอเมือง ภูมิประเทศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีพื้นที่ทางกายภาพเป็นที่ราบลุ่มและมีบางส่วนเป็นพื้นที่ราบผสมกับพื้นที่ราบสูง ล้อมรอบด้วยทุ่งนาและ สภาพป่าเป็นป่าโปร่งแหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วยหนอง คลองบึงมีอยู่ทั่วไปแต่ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้นาน บางแห่งตื้นเขิน ทำให้ขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านเกษตรกรรมเพาะปลูก ได้แก่ การทำนาปี ทำสวน บางส่วน ส่วนอาชีพรองของราษฎรในพื้นที่ คือ รับจ้างทั่วไป นอกจากนี้เกษตรกรบางส่วนยังทำการเลี้ยงสัตว์ เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การสร้างเสริมสินค้า OTOP เพื่อการบริโภคและจำหน่ายเพื่อเป็น รายได้เสริมอีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้น การพัฒนาความต้องการของประชาชน รับทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน เน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชน การเตรียมความพร้อมรับการถ่ายโอน

ภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การสื่อสาร การเมือง การบริหาร การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยแบ่งเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ด้านการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านสภาพถนนส่วนใหญ่เป็นหินลูกรัง พื้นผิวจราจร เป็นหลุมเป็นบ่อการสัญจรไม่สะดวกเส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- (๒) ด้านไฟฟ้า ราษฎรที่อยู่ห่างไกลจากหมู่บ้านการขยายเขตไฟฟ้าเข้าไปไม่ถึง
- (๓) ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม ขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะทำให้การติดต่อสื่อสาร ลำบาก ไม่ทันการณ์
- (๔) ปัญหาถนนเพื่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ต้องการความสะดวกความปลอดภัยในการคมนาคม มีถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและ ถนนลาดยางระหว่างหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- (๒) ต้องการมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรพร้อมติดตั้ง หลอดไฟฟ้าให้สว่างตามถนนสายต่าง ๆ ทุกหมู่บ้าน
- (๓) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตร เพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๔) จัดสร้างระบบประปา เพื่ออุปโภค บริโภค ในพื้นที่
- (๕) จัดหาแหล่งน้ำไว้สำหรับอุปโภคบริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ผลผลิตจากการทำการเกษตรราคาต่ำเนื่องจากขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตร สมัยใหม่ ขาดน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ ถูกรบกวนจากศัตรูพืช ขาดเมล็ดพันธุ์พืชที่ดี
- (๒) ราษฎรยังมีรายได้ในระดับต่ำ เนื่องจากผลผลิตตกต่ำขายไม่ได้ราคา ขาดเงินทุน ความรู้ และโอกาสในการประกอบอาชีพ ไม่มีการรวมตัวของเกษตรกร ทำการเกษตร ฤดูแล้งไม่ได้เพราะมีน้ำเพียงพอ เกิดการว่างงานเพราะไม่มีอาชีพเสริมทำให้ราษฎร บางส่วนอพยพไปขายแรงงานต่างถิ่น

ความต้องการ

- (๑) ต้องการเทคโนโลยีทางการเกษตรสมัยใหม่ มีเมล็ดพันธุ์พืชที่ดี ชี้อายุและยาฆ่าศัตรูพืช ในราคาถูก
- (๒) ต้องการแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อการลงทุนทำการเกษตร เลี้ยงสัตว์
- (๓) ต้องการประกันราคาผลผลิตราคาต่ำ
- (๔) ต้องการความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ เพื่อให้ราษฎร มีรายได้เสริมมีงานทำตลอดปี

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) การฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองไม่ต่อเนื่อง ทำให้คุณภาพชีวิตไม่ดีขึ้น
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๓) ปัญหาในการระแວดระวังภัยต่าง ๆ อาสาสมัครอยู่อย่างกระจัดกระจาย
- (๔) ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย
- (๕) ราษฎรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ต้องการศูนย์การศึกษาเพื่อพัฒนา เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา คนพิการ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าประมามีคุณประโยชน์
- (๒) ต้องการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น เช่น เลี้ยงสัตว์ ปลูกพืช เพื่อเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้นเป็นการสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- (๓) พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- (๕) อบรมอาสาสมัครในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๖) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๗) จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดอบรมและให้ความรู้ให้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๓) จัดออกให้บริการประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๔) จัดอบรมให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและคดี

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) คุณภาพดิน สภาพดินบางพื้นที่ไม่เหมาะสมในการทำการเกษตร
- (๒) แหล่งน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- (๓) ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงงานอุตสาหกรรม
- (๔) ประชาชนขาดจิตนึ้กในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) การใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) ต้องการความรู้และอินทรีย์วัตถุ เพื่อปรับสภาพดินให้กับชนิดของพืชที่จะปลูก
- (๒) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- (๓) ฝึกอบรมพลังมวลชนร่วมรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) มาตรการในการป้องกันการปล่อยน้ำเสียออกจากโรงงานและสถานประกอบการ
- (๕) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- (๒) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- (๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทั้งเด็กและผู้ใหญ่
- (๒) ต้องการความรู้เบื้องต้นในการรักษาสุขภาพอนามัย การโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- (๓) ต้องการควบคุมโรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ และควบคุมโรคติดต่อทั่วไป

๗. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียน การสอน
- (๒) ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้
- (๓) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน การสอน ให้แก่โรงเรียนในในพื้นที่
- (๒) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๓) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ประธาน

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังครับ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งใน

แต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสาธารณสุข โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุมครับ

ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรา ดังรายละเอียด แนบท้าย

ประธาน

- ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขฯ เป็นลำดับสุดท้าย และให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาสรุบให้ คณะกรรมการฟังครับ

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถ(ประจำรถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงาน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น หัวหน้าฝ่ายบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น นักวิชาการพัสดุ (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง) ระดับ ต้น นายช่างโยธา (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)ระดับ ต้น นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
(นักบริหารงานการศึกษาฯ) ระดับ ต้น								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๕	๕	๕	๕				
พนักงานจ้าง					-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ระดับ ต้น								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถ(ประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๘๒	๘๒	๘๒	๘๒	-	-	-	

เลขาฯ - ในส่วนของตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นตำแหน่งที่ทางกรมให้เพิ่มไว้ ซึ่งการจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พนักงานส่วน ตำบล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวสุภาพร ทาสีดำ)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ)

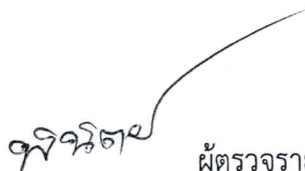


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวสุมาลี ปากดีหวาน)

เลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายพินิต ไตรนพรัตน์)

ประธานคณะกรรมการ

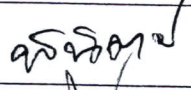
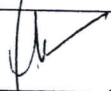
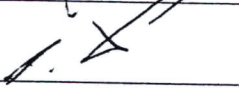
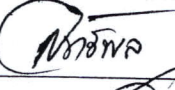
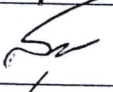
ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพนิตย์ ไตรนพรัตน์	ประธานกรรมการ	
๒	ว่าที่ร้อยตรี สุทินกร ชุ่ยทอง	กรรมการ	
๓	นางสาวกนิษฐา พันธุ์ทอง	กรรมการ	
๔	นางรัศมี แสงบัวท้าว	กรรมการ	
๕	นายวรพงษ์ รัตนประเสริฐ	กรรมการ	
๖	นางภัคจิรา สิมสวัสดิ์	กรรมการ	
๗	ว่าที่ร้อยตรีลัทธิพล ชื่นชม	กรรมการ	
๘	นางสาวสุมาลี ปากดีหวาน	กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางสาวสุภาพร ทาสีดำ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

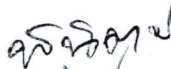
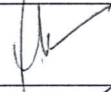
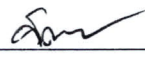
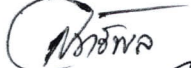
ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพนิตย์ ไตรนพรัตน์	ประธานกรรมการ	
๒	ว่าที่ร้อยตรี สุทินกร ชุ่ยทอง	กรรมการ	
๓	นางสาวกนิษฐา พันธุ์หนอง	กรรมการ	
๔	นางรัศมี แสงบัวท้าว	กรรมการ	
๕	นายวรพงษ์ รัตนประเสริฐ	กรรมการ	
๖	นางภัคทิรา สิมสวัสดิ์	กรรมการ	
๗	ว่าที่ร้อยตรีลัทธิพล ชื่นชม	กรรมการ	
๘	นางสาวสุมาลี ปากดีหวาน	กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางสาวสุภาพร ทาสีดำ	ผู้ช่วยเลขานุการ	