



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เรื่องอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

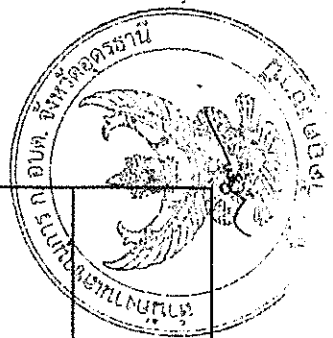
ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

อ. นทท.

(นายอนนท์ ศรีพรหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง คัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๓๙	อบต.นิคมสงเคราะห์ อ.เมืองอุดรธานี	ร้อยละ ๒๓.๗๐	การรอบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๔๐	อบต.ผาสุก อ.กุมภวาปี	ร้อยละ ๒๗.๒๑	การรอบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๔๑	อบต.น้ำโสม อ.น้ำโสม	ร้อยละ ๓๒.๕๒	การรอบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

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

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ 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 การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่า จะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาพบคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

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) มีขอบเขตรอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ 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) จัดทำแผนอัตราจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตราจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราจ้างและเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ จึงได้จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบการที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายการกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์

๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ

๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด

๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ นักทรัพยากรบุคคลและผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณา ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้ข้อมูลอัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติราชการแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่าที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจจะมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับกรอบอัตราค่าจ้างขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในงานเชิงปฏิบัติงาน 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 ภูมิประเทศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์

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 ปัญหาด้านสะพาน ทางเท้า
- (๒) ด้านไฟฟ้า ราษฎรที่อยู่ห่างไกลจากหมู่บ้านการขยายเขตไฟฟ้าเข้าไปไม่ถึง
- (๓) ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม ขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะทำให้การติดต่อสื่อสารล่าช้า ไม่ทันการณ์
- (๔) ปัญหาด้านเพื่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ต้องการความสะดวกความปลอดภัยในการคมนาคม มีถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลาดยางระหว่างหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- (๒) ต้องการมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรพร้อมติดตั้งหลอดไฟฟ้าให้สว่างตามถนนสายต่าง ๆ ทุกหมู่บ้าน
- (๓) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตร เพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๔) จัดสร้างระบบประปา เพื่ออุปโภค บริโภค ในพื้นที่
- (๕) จัดหาแหล่งน้ำไว้สำหรับอุปโภคบริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ผลผลิตจากการทำการเกษตรราคาต่ำเนื่องจากขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ ขาดน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ ถูกบกรบจากศัตรูพืช ขาดเมล็ดพันธุ์พืชที่ดี
- (๒) ราษฎรยังมีรายได้ในระดับต่ำ เนื่องจากผลผลิตตกต่ำขายไม่ได้ราคา ขาดเงินทุนความรู้ และโอกาสในการประกอบอาชีพ ไม่มีการรวมตัวของเกษตรกร ทำการเกษตรฤดูแล้งไม่ได้เพราะมีน้ำเพียงพอ เกิดการว่างงานเพราะไม่มีอาชีพเสริมทำให้ราษฎรบางส่วนอพยพไปขายแรงงานต่างถิ่น

ความต้องการ

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

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

- (๑) ต้องการศูนย์การศึกษาเพื่อพัฒนา เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา คนพิการ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าประมามีคุณประโยชน์
- (๒) ต้องการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น เช่นเลี้ยงสัตว์ 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) จัดฝึกอบรมให้บริการประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (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

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์ของจังหวัด (Vision)

วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนของอนุภาคลุ่มน้ำโขงภายในปี ๒๕๖๔”

พันธกิจ

๑. พัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
๒. ปรับปรุงภาวะแวดล้อมสู่เมืองแห่งความสะอาด
๓. พัฒนานองค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์รวม เพื่อสร้างการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การจัดลำดับความสำคัญประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการค้าการลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นสากล
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรมยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคม มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การบริการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์

๑. คนและชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความรู้ มีการศึกษา มีสุขภาพที่ดี หันต่อการเปลี่ยนแปลง
๒. การจัดการน้ำและดินเพื่อการเกษตรปลอดภัยทั้งระบบ
๓. เกษตรมีศักยภาพในการทำการเกษตรปลอดภัย
๔. เพิ่มศักยภาพทางการเกษตร
๕. การผลิตและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรได้มาตรฐานเกษตรปลอดภัย
๖. ประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางการจำหน่าย
๗. เพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายระบบคมนาคมและการสื่อสาร
๘. สนับสนุนผู้ประกอบการด้านพลังงาน พัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
๙. เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการ
๑๐. ยกระดับการผลิตสินค้าและการบริการให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาด
๑๑. เพิ่มช่องทางการตลาดและแสวงหาตลาดใหม่ทั้งในและต่างประเทศ
๑๒. ขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว การบริการทั้งในและต่างประเทศและสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น
๑๓. แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์

๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มผู้ประกอบการและเครือข่ายโดยส่งเสริมการต่อยอดภูมิปัญญา และความเป็นไทยที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
๕. พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน การส่งเสริมสร้างตามสัญลักษณ์ของสินค้า

ตัวชี้วัด

๑. การฝึกอบรมอาชีพให้แก่ผู้ประสงค์จะได้รับการพัฒนาอาชีพ
๒. การจัดตั้งศูนย์ผลิตปุ๋ยอินทรีย์หรือศูนย์สาธิตการทำเกษตร
๓. มีตลาดชุมชนหรือตลาดกลาง
๔. การจัดกิจกรรมหรือการเข้าร่วมการแสดงสินค้า
๕. ระดับความสำเร็จในการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่

เป้าประสงค์

แนวทางการพัฒนา

๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีใช้การทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประโยชน์เหมาะสมและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลและยั่งยืน

๑. เพิ่มความสมบูรณ์และพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ป่าสงวนแห่งชาติรวมทั้งการป้องกันไฟป่าและการจัดทำแนวเขตป่าอนุรักษ์ที่ชัดเจนและป้องกันรักษาป่าเชิงรุก
๒. พื้นฟูทรัพยากรดินและการใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และเผยแพร่ความรู้เทคโนโลยีในการฟื้นฟูบำรุงดินและการปลูกหญ้าแฝกตามแนวพระราชดำริ
๓. ปลูกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักและช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การกำจัดขยะ และสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาพื้นที่ชุ่มน้ำเพื่อการเกษตรและสร้างความหลากหลายทางธรรมชาติ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ

ตัวชี้วัด

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จำนวนแหล่งน้ำในความรับผิดชอบที่ได้รับการขุดลอกหรือปรับปรุง
๓. การส่งเสริมการปลูกไม้ยืนต้นและพันธุ์กล้าไม้
๔. ปริมาณขยะในพื้นที่ได้รับการกำจัดอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. พื้นที่ป่าในความรับผิดชอบที่ได้มีการจัดทำแนวกันไฟ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

- การจัดการจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ดีมีความยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา พื้นฟู แหล่งท่องเที่ยวเดิมและแสวงหาแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ ทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และที่มนุษย์สร้างขึ้นให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว
๒. เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าการท่องเที่ยว และการบริการด้านการท่องเที่ยว
๓. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และสถาบัน การศึกษาในการรักษาทรัพยากรทางการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการท่องเที่ยวโดยวิถีชีวิตวัฒนธรรมชุมชน

ตัวชี้วัด	๑. แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง ๒. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ ๓. การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ ๔. การประชาสัมพันธ์และแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ด้านการจัดการศึกษา และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
เป้าประสงค์	การศึกษาที่มีคุณภาพสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
แนวทางการพัฒนา	๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซมและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีอยู่ในความรับผิดชอบ ๒. เสริมสร้างความสงบสุขในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๓. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬา และการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย ๔. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษาให้มีคุณภาพ ๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งและบทบาทของครอบครัว สตรี ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันทางสังคมในการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งปลูกจิตสำนึกในความรักความสามัคคี และความเป็นไทย ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การจัดทำแผนชุมชน ๗. การจัดทำฐานข้อมูลทุกด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
ตัวชี้วัด	๑. ระยะทางถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบได้รับการก่อสร้างหรือบำรุงรักษา ๒. สนับสนุนด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด ๓. การจัดการแข่งขันกีฬากิจกรรมการส่งเสริมกีฬานันทนาการ ๔. การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพครูและส่งเสริมนักเรียนในสังกัดหรือโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ๕. ครูพี่เลี้ยง/ผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ ๖. ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสได้รับเบี้ยยังชีพ ๗. มีการจัดทำแผนชุมชน ๘. การจัดให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสเข้ารับฟังการประชุมสภา ๙. มีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการสืบทอดต่อไป
แนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริม ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรี ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. ปลูกจิตสำนึกของประชาชน เยาวชน ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมที่ดี
ตัวชี้วัด	๑. การจัดงานประเพณีที่ อบต. ได้จัดหรือร่วมจัด ๒. การฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนในพื้นที่

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) กับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลกระทบของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต่อ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสร้างโครงข่ายคมนาคม เพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้าและแรงงานมีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสำหรับนักลงทุน อปท. จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมที่เป็นระบบและสะดวกต่อการขนส่ง รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายฐานการผลิต อาทิ ไฟฟ้า และประปา

๒. การพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจในระดับชุมชน อปท. ต้องทบทวนบทบาทของตนในการดูแลและช่วยเหลือกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่ เพื่อยกระดับกระบวนการผลิตให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมกับระดับสากล

๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของประชาคมอาเซียน อปท. ต้องเร่งปรับระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมทั้งต้องมีการควบคุมมาตรฐานการดูแลรักษาพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต อปท. ต้องเตรียมรับผลกระทบจากปัญหาสังคมและสาธารณสุขที่อาจเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานและนักท่องเที่ยวโดยเสรี อาทิ โรคระบาด ความขัดแย้งทางสังคมและเชื้อชาติ และอาชญากรรมข้ามชาติ อาทิ ยาเสพติด การค้ามนุษย์ และจะต้องจัดสวัสดิการสังคมสำหรับเด็ก กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

๕. การรักษาความสงบเรียบร้อย อปท. ต้องมีบทบาทในการเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอาจต้องพัฒนาระบบและจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖. การจัดการด้านการศึกษา ภาษา วัฒนธรรม จารีต อปท. ต้องเน้น การพัฒนามาตรฐานด้านการศึกษา โดยการปรับหลักสูตรการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียนพัฒนาและสนับสนุนครูผู้สอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการเรียนการสอนและอปท. ยังต้องเป็นสื่อกลางในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเชิงวัฒนธรรมระหว่างประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในประเทศอาเซียนอื่นที่มีพรมแดนติดต่อกัน

๗. การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจต้องมีการจัดตั้งหน่วยงานด้านวิเทศสัมพันธ์ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชายแดน เพื่อรองรับเนืองงานด้านการต่างประเทศ และความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และเพื่อให้สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับประชาชนจากประเทศอื่นที่มาติดต่อราชการได้ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนับเป็นโอกาสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะขยายขอบประมาณเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาการจัดบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานเป็นพื้นฐานของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ในภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นจะต้องปรับตัวในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

๑. การประสานความร่วมมือกับส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ในการปรับบทบาทภารกิจ

๒. การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านทางภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาษาอังกฤษ รวมถึงภาษาอื่นๆในอาเซียน

๓. การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางพื้นที่ เช่น ในพื้นที่จังหวัดชายแดนหรือจังหวัดที่มีแรงงานต่างชาติ อาจจำเป็นต้องมีฝ่ายหรือกองวิเทศสัมพันธ์ หรือในบางพื้นที่อาจต้องมีการตั้งสำนักหรือกองใหม่ ๆ ขึ้นตามความจำเป็น เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๘

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเมืองอุดรธานี

วิสัยทัศน์

“การสร้างความเข้มแข็งในสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

พันธกิจ

๑. พัฒนาและสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพการผลิตภาคเกษตรกรรมให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และปลอดภัยต่อผู้บริโภค ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร/สถาบันเกษตรกรให้เข้มแข็งสามารถพัฒนาตนเองได้
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวและสืบสานวัฒนธรรม บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริหารจัดการธุรกิจท่องเที่ยวแบบยั่งยืน บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเครือข่ายรักษาทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยว
๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่พร้อมระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในครัวเรือน สร้างโอกาสและส่งเสริมการลงทุน

อุตสาหกรรมภาคเกษตร

- ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานของการผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่ระดับสากล
- ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ คู่คุณธรรมทั้งในและนอกระบบโรงเรียน
- สร้างความโปร่งใสในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม
- เสริมสร้างโอกาสและความเข้มแข็งให้แก่เด็กและเยาวชน สตรี และผู้ด้อยโอกาส
- การบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการเมืองที่ดี

เป้าประสงค์ร่วม

๑. ชุมชนสังคมมีความเข้มแข็ง และสุขภาพดี
๒. มีการคุ้มครอง รักษา และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภค – บริโภคที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการจัดการอย่างสมดุลและยั่งยืน
๓. ระบบการผลิตภาคเกษตรและการผลิตสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนมีคุณภาพและได้รับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
๔. มีระบบคมนาคมที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงการสัญจรการขนส่งสินค้าและการส่งเสริมการลงทุนตลอดจนการท่องเที่ยวของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและกลุ่มประเทศอนุภาคลุ่มน้ำโขง
๕. การบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการพัฒนา การบริการและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการพัฒนา

๑. รักษา ดูแล และพัฒนาพื้นที่ป่าไม้ให้คง ร้อยละ ๓๓ ของพื้นที่จังหวัดตลอดระยะเวลา ๔ ปี ของแผน
๒. มูลค่ารวมของการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์การเกษตรที่สำคัญของอำเภอ และผลิตภัณฑ์ชุมชนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕
๓. มูลค่าของการลงทุนในอุตสาหกรรมทางการเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕ รายได้จากการท่องเที่ยวของอำเภอเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ ต่อปี

๔. สัดส่วนของผู้อยู่ใต้เส้นทางความยากจนลดลงเหลือร้อยละ ๔
๕. สัดส่วนของคดีเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินต่อจำนวนประชากรไม่เพิ่มขึ้น
๖. ชุมชนมีความเข้มแข็งและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น และสุขภาพดีร้อยละ ๕
๗. ความพึงพอใจต่อบริการภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเมืองอุดรธานี

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเข้มแข็งในสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เทคโนโลยี ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของประชาชนในชุมชน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมอนุรักษ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศในท้องถิ่น
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการบริหารจัดการภาครัฐ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านการบริหารงานทั่วไป และการพัฒนาภายในหน่วยงาน

- ๑.๑ พัฒนาปรับปรุงอาคารสำนักงาน วัสดุครุภัณฑ์ และการปรับปรุงทัศนียภาพให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สะดวก สวยงาม เป็นที่ประทับใจกับผู้มาใช้บริการ
- ๑.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบต่องานที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ท่วมเทเสียสละ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ
- ๑.๓ พัฒนาระบบการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของประชาชน
- ๑.๔ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ที่มีความจำเป็นให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ ในการประกอบอาชีพ ทั้งอาชีพหลัก อาชีพรองและอาชีพเสริม โดยชุมชนสามารถกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาชุมชนของตนเอง ในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้อย่างเหมาะสมและสามารถพึ่งตนเองได้
- ๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนจัดทำข้อมูลรายได้ รายจ่าย หนี้สิน และการออมเงิน โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุน กลุ่มต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนให้สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม ในด้านการบรรจุภัณฑ์ ด้านมาตรฐานคุณภาพ ความสะอาด และความปลอดภัยตลอดจนด้านการเชื่อมโยงตลาด
- ๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุน ให้เกษตรกรผลิตและใช้ปุ๋ยอินทรีย์ เพื่อปรับปรุงสภาพดินให้คืนสภาพและเป็นการช่วยลดต้นทุนในการผลิตแก่เกษตรกร
- ๒.๕ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคโดยการปรับปรุงระบบน้ำประปาใต้ดินให้เป็น ระบบน้ำประปาผิวดิน และให้เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๒.๖ ขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่าง และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรตามความเหมาะสม
- ๒.๗ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนภายในหมู่บ้านทั้งตำบล ให้ประชาชนสามารถขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ในชุมชน ตลอดจนการใช้เส้นทางสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกปลอดภัย
- ๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว และเพิ่มจำนวนสมาชิกให้ครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่ในตำบล

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ด้านการศึกษา

- ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ให้ได้มาตรฐานพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก จัดหาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเพียงพอ

- ให้เด็กนักเรียนทุกคน มีโอกาสได้รับประทานอาหารกลางวัน อาหารเสริม ที่มีคุณภาพ และการดูแลรักษาสุขภาพที่ดี

- ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่มีฐานะยากจนและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

- สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ในด้านอาชีพ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและนวัตกรรมใหม่

๓.๒ ด้านสาธารณสุข

- สนับสนุน ให้ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุขทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง

- ส่งเสริมสนับสนุน กิจการสาธารณสุขในด้านการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรค

- ส่งเสริมสนับสนุน โครงการเฝ้าระวังป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ๒๐๐๙

- ส่งเสริมสนับสนุน โครงการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นให้มี

ประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมของอาสาสมัคร

สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

- ส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพทุกกลุ่ม

๓.๓ ด้านศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมและดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยตนเอง โดยยึดหลักตามฮีตสิบสองครองสิบสี่

- ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบล

- ส่งเสริมสนับสนุน งานประเพณีและวันสำคัญทางศาสนา เพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีให้สืบทอดตลอดไป

๓.๔ ด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว

- ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาทุกประเภท ทุกระดับ ทั้งด้านการแข่งขัน และ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางกีฬา และสร้างนักกีฬาให้กับตำบล

- สนับสนุน ส่งเสริม โครงการหนึ่งหมู่บ้าน หนึ่งลานกีฬา

- ส่งเสริม สนับสนุน การแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด และสร้างความสามัคคี

แก่ประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และบำรุงรักษาแหล่งน้ำสาธารณะเพื่อพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบลต่อไป

- ส่งเสริม สนับสนุน การปรับปรุงภูมิทัศน์ของทุกหมู่บ้าน โดยเน้นป้ายหมู่บ้านการรักษา ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๓.๕ ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

- สนับสนุน ให้ประชาชน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับยาเสพติด ผลกระทบ และความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษทุกประเภท

- สนับสนุน การป้องกัน การเฝ้าระวัง และการปราบปรามยาเสพติดเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล

- สนับสนุน กิจกรรมการรณรงค์ การต่อต้านยาเสพติดให้โทษทุกรูปแบบ

๓.๖ ด้านการสงเคราะห์ประชาชน

- จัดทำระบบข้อมูล ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ให้เป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบการสงเคราะห์ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

- ให้การสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบภัย ตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

- ส่งเสริม การพัฒนาอาชีพโดยการฝึกอาชีพและสนับสนุนเงินทุนในการดำเนินการรวมทั้งการจัดหาตลาดรองรับเพื่อจำหน่ายสินค้า

- ประสานความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน ให้เข้ามามีบทบาทในการสงเคราะห์การฝึกอาชีพและการหาแหล่งเงินทุน

๓.๗ ด้านการช่วยเหลือและการบรรเทาสาธารณภัย

- ส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนเข้าเป็นอาสาสมัคร เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยทุกหมู่บ้าน

- ส่งเสริม สนับสนุน การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตามหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชน

- จัดระบบ และจัดทำแผนการป้องกันการบรรเทาสาธารณภัยทุกระยะ

- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สำหรับการป้องกัน และการบรรเทาสาธารณภัยให้ทันสมัยเพียงพอ และเจ้าหน้าที่พร้อมที่จะออกปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตตำบล

- สนับสนุน การจัดกิจกรรม การแสดงพลังของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การแสดงผลงานและมอบเกียรติบัตรให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนดีเด่น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น

จากการประชาคมระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการวิเคราะห์จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสามารถ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีผู้นำองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง
๒. บุคลากรที่มีความสามารถ
๓. สำนักงานตั้งอยู่ในสถานที่ ที่เหมาะสมประชาชนสามารถติดต่อได้สะดวก
๔. อยู่ในภูมิศาสตร์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
๕. มีที่ดินที่อุดมสมบูรณ์ที่เอื้อต่อการทำการเกษตร
๖. มีทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์
๗. ประชาชนในท้องถิ่นมีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูล

จุดอ่อน (Weak)

๑. งบประมาณเพื่อการพัฒนาไม่เพียงพอ
๒. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์จะสมบูรณ์ได้

จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

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

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 (แนวตั้ง) 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 ประชาคมตำบล เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และความต้องการ มีคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนเป็นผู้รวบรวมข้อมูล เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และแผนมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาแห่งชาติ

๖. มีระบบงบประมาณที่สอดคล้องกับการดำเนินงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์จังหวัดและสำนักงบประมาณ

๗. มีระบบการดำเนินงานภายในองค์กร เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน โดยมีคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกแยกเป็นแต่ละฝ่ายชัดเจน

๘. งานบัญชี มีการจัดทำบัญชีเป็นปัจจุบัน มีการวางระบบควบคุมภายในและมีการรายงานผลการดำเนินการประจำปี

๙. ผู้บริหารใช้หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าในการบริหารสังคม ทั้งนี้ ผู้บริหารใช้อำนาจในการตัดสินใจโดยผ่านในรูปของคณะกรรมการ

๑๐. คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ มีการประสานงานสัมพันธ์ที่ดี โดยบุคลากรทุกคนมีความเอาใจใส่ ทุ่เม และกระตือรือร้นในการ ทำงานอย่างเต็มที่ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

๑๑. บุคลากรในสำนัก/ส่วนต่าง ๆ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และบุคลากรในแต่ละส่วนงานสามารถทำงานแทนกันได้

๑๒. พื้นที่ที่มีความเจริญมากขึ้น รวมทั้งพื้นที่เป็นเส้นทางผ่านมาเชื่อมระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการค้าการลงทุนมากขึ้น

จุดอ่อน (weaknesses)

๑. มีสายการบังคับบัญชาหลายระดับ ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๒. การได้มาซึ่งข้อมูลการจัดทำกลยุทธ์ในการทำประชาคม และข้อมูลจากส่วนราชการอื่นไม่เพียงพอ ครอบคลุมและถูกต้อง

๓. มีการวางแผนกลยุทธ์ไว้กว้างเกินไป ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๔. ไม่ได้จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการ

๕. ระบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานถูกแทรกแซงจากผู้ที่มีอำนาจและใช้ระบบอุปถัมภ์เข้ามาบริหารงาน

๖. การพัฒนารูปแบบระบบรายงานการเงิน – บัญชีและงานพัสดุมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อความก้าวหน้าทันสมัยและรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถพัฒนาได้ทันจึงต้องมีการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๗. ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณทำให้ อบต.ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่

๘. การบริหารจัดการในการกิจของท้องถิ่นมีข้อจำกัดของระเบียบ 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 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖
๕. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง
๖. รัฐบาลมีการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพผลิตปุ๋ยชีวภาพ
๗. จังหวัดอุดรธานี ส่งเสริมประเพณีฮีตสิบสองคองสิบสี่ เช่น ประเพณีบุญเผาส ประเพณีบุญเบิกบ้าน ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีบุญแข่งเรือ ฯลฯ
๘. กระทรวงมหาดไทย กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบอินเทอร์เน็ตตำบลให้ค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร อีกทั้งเป็นช่องทางเผยแพร่สินค้า OTOP และแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

อุปสรรค(อันตราย/ภัยคุกคาม) (Threats) ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

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

แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ 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
 ๘. เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้นิคมสงเคราะห์เป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล ได้กำหนดไว้ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

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

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) คุ้มครอง 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลนครราชสีมา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

จากการประชุมการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนครราชสีมา เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนครราชสีมา โดยการวิเคราะห์จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีผู้บริหาร 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 เพิ่มขึ้น
๓. งบประมาณในการจัดหาพื้นที่ สถานที่ ที่ทำการ สำนักงาน ให้มีความเหมาะสม

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 กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม ข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา ครู ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๕ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียง จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีความเหมาะสม รายละเอียดปรากฏในแผนอัตรากำลัง

(ตารางเปรียบเทียบ)

ลำดับ	อปท	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างทุก ตำแหน่ง	รวม	หมายเหตุ
	อบต.นิคมสงเคราะห์	๖	๕๖,๖๕๑,๒๐๐	๑๙	๗	-	๓๙	๖๕	
	อบต.นาดี	๕	๔๑,๗๑๕,๔๔๑	๑๙	๗	๒	๒๑	๔๙	
	อบต.โคกสะอาด	๕	๓๐,๕๐๐,๐๐๐	๑๘	-	๑	๑๒	๓๑	

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 เพื่อบริหารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อให้การแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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 ตามมติสภาฯ 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 ตามมติสภาฯ ๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ - งานจดทะเบียนพาณิชย์	
๒. กองคลัง ๒.๑. งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑. งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดทำระบบข้อมูล	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	
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - การจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขึ้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - การจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขึ้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและ การสุขภาพ ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทุพพลภาพ และผู้ป่วย - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตใน ครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร สังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคม สงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานส่งเสริมสวัสดิภาพและสงเคราะห์สตรี - งานส่งเสริมอาชีพสตรี เยาวชน เพื่อพัฒนารายได้	- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและ การสุขภาพ ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทุพพลภาพ และผู้ป่วย - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร สังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคม สงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานส่งเสริมสวัสดิภาพและสงเคราะห์สตรี - งานส่งเสริมอาชีพสตรี เยาวชน เพื่อพัฒนารายได้	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
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 - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๖.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอาชีวอนามัย ๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๖.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)

๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน ๓ ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา ๕ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ จะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

(๑) ปลัดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์	จำนวน ๑ คน
(๒) รองปลัดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์	จำนวน ๑ คน
(๓) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๑๙ คน
(๔) กองคลัง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๑๐ คน
(๕) กองช่าง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๑๐ คน
(๔) กองสวัสดิการสังคม	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๓ คน
(๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๖ คน
(๖) กองการศึกษา	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๑๗ คน
รวมอัตรารทั้งสิ้น	๖๕ คน

ตามท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น งานบริหารทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	เต็มว่าง /ยุบเลิก ๑
นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นิติกร (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถ(ประจำรถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
(นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น								
นักวิชาการพัสดุ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการคลัง (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
(นักบริหารงานช่าง) ระดับ ต้น								
นายช่างโยธา (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างเขียนแบบ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คณงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับ ต้น								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
(นักบริหารงานการศึกษาฯ) ระดับ ต้น								
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

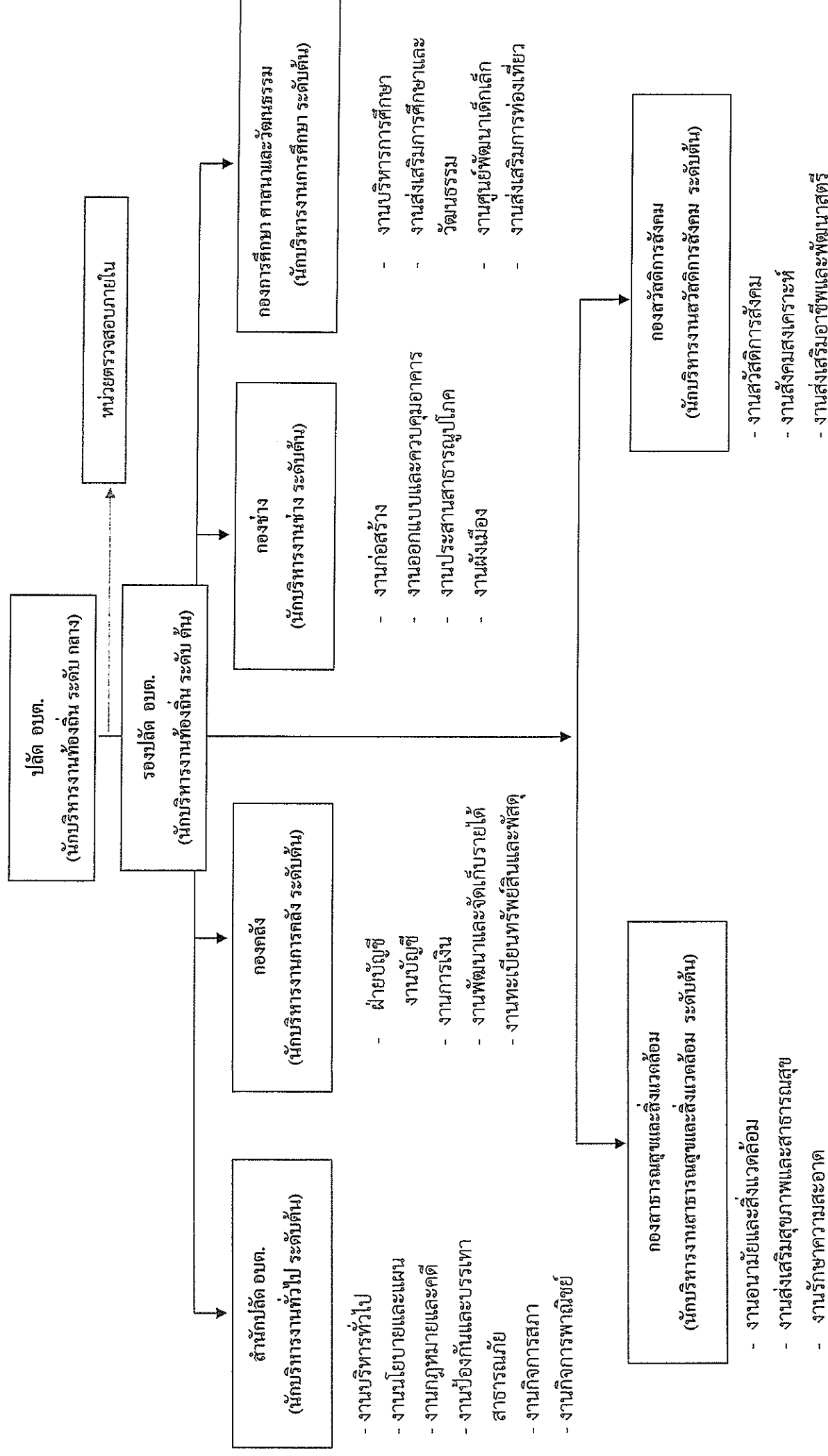
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ระดับ ต้น พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถ(ประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รวม	๖๙	๖๘	๖๘	๖๘	-๓ +๒	-	-	

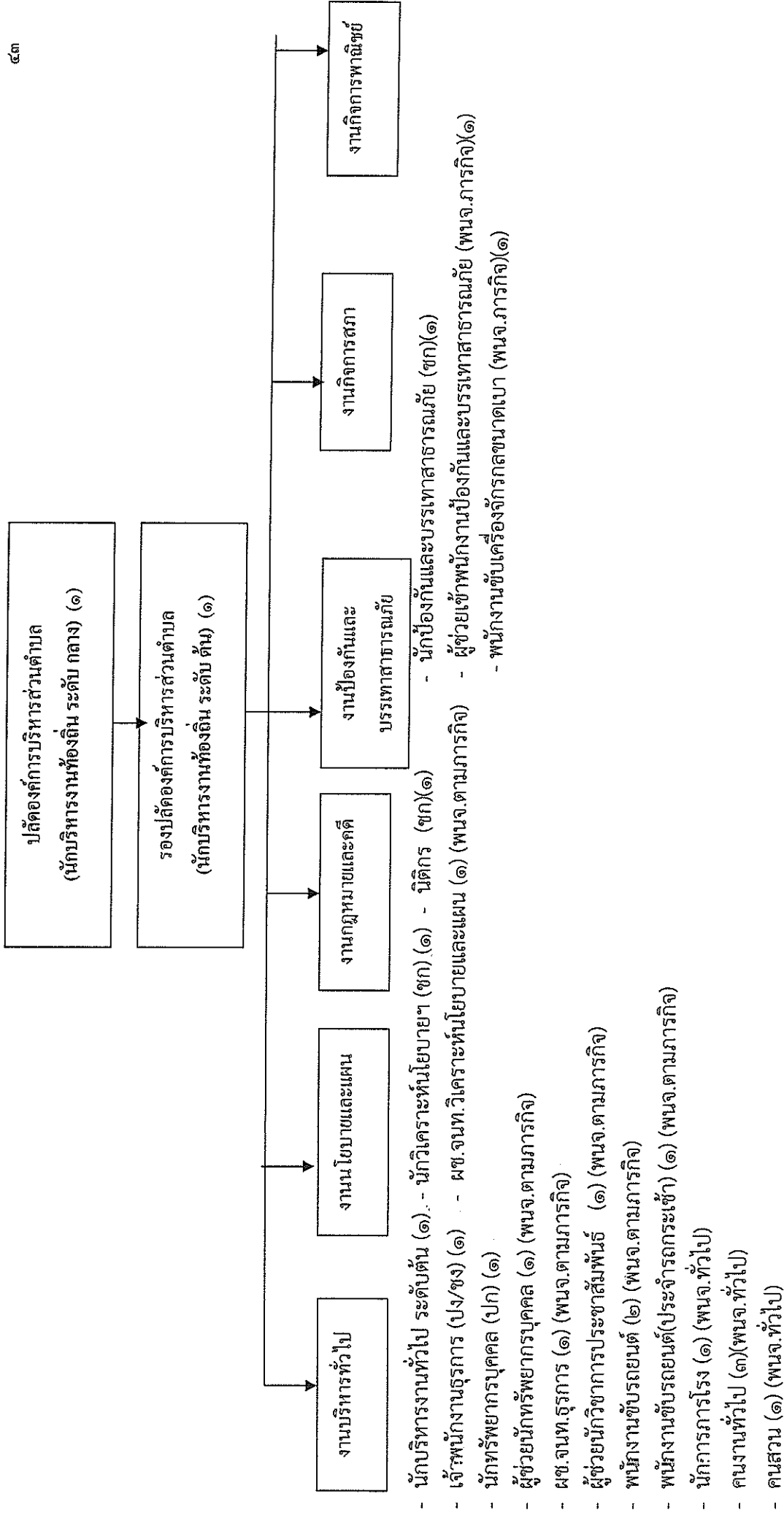
๕. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

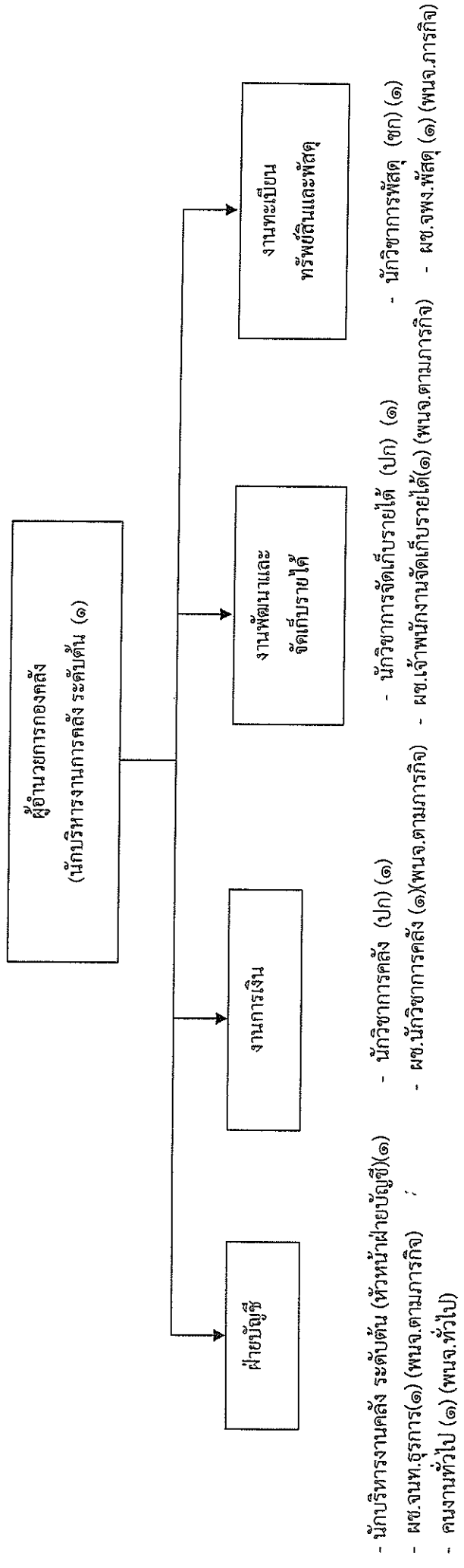
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประเภทสามัญ





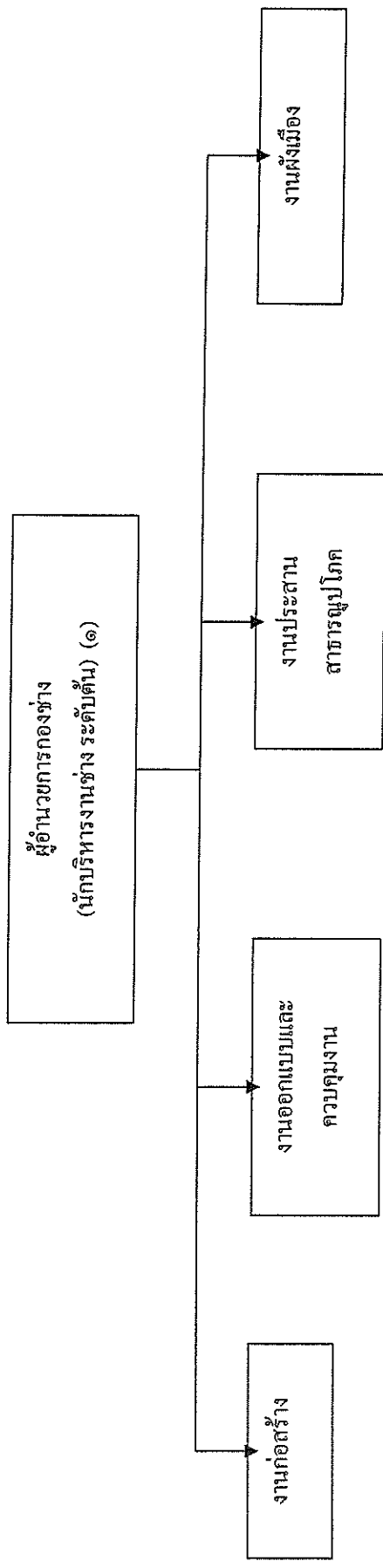
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับ ต้น	อำนวยความสะดวก ระดับสูง	อำนวยความสะดวก ระดับกลาง	อำนวยความสะดวก ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๑	-	-	๑	๕	๔

โครงสร้างกองคลัง



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

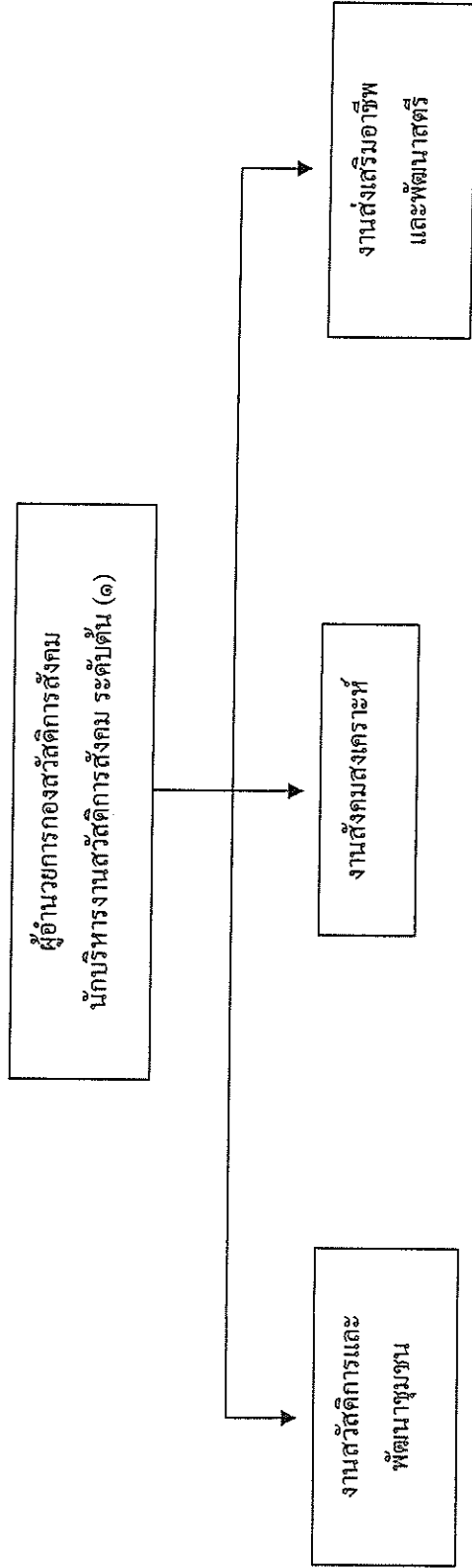
โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (ชง) (๑)
- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑) (พนจ.ตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (พนจ.ตามภารกิจ)
- คนงานทั่วไป (๑) (พนจ.ทั่วไป)
- นายช่างเขียนแบบ (ปง) (๑)
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑) (พนจ.ตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑) (พนจ.ตามภารกิจ)
- ช่างเครื่องสูบน้ำ (๑) (พนจ.ตามภารกิจ)

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

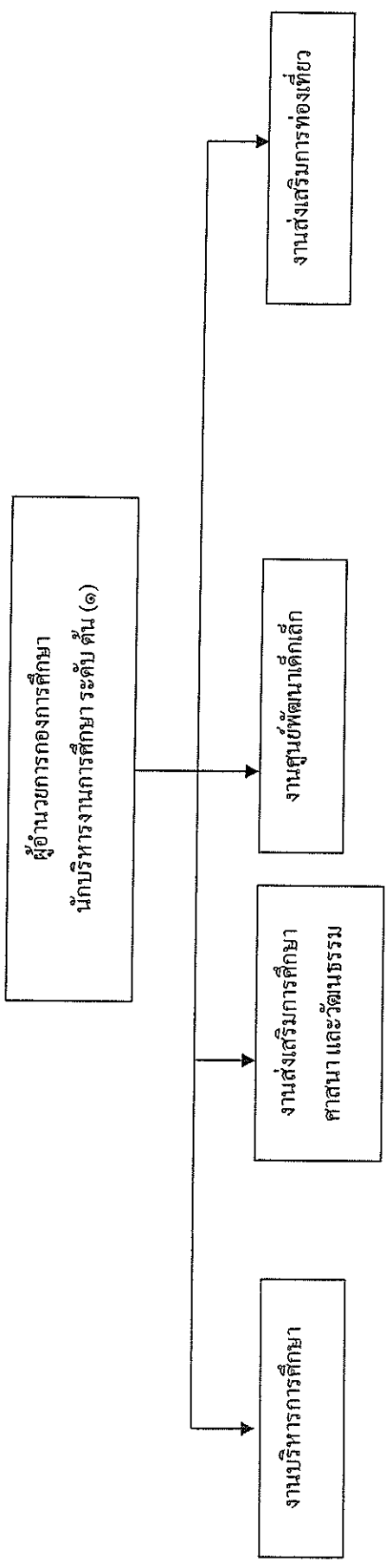
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



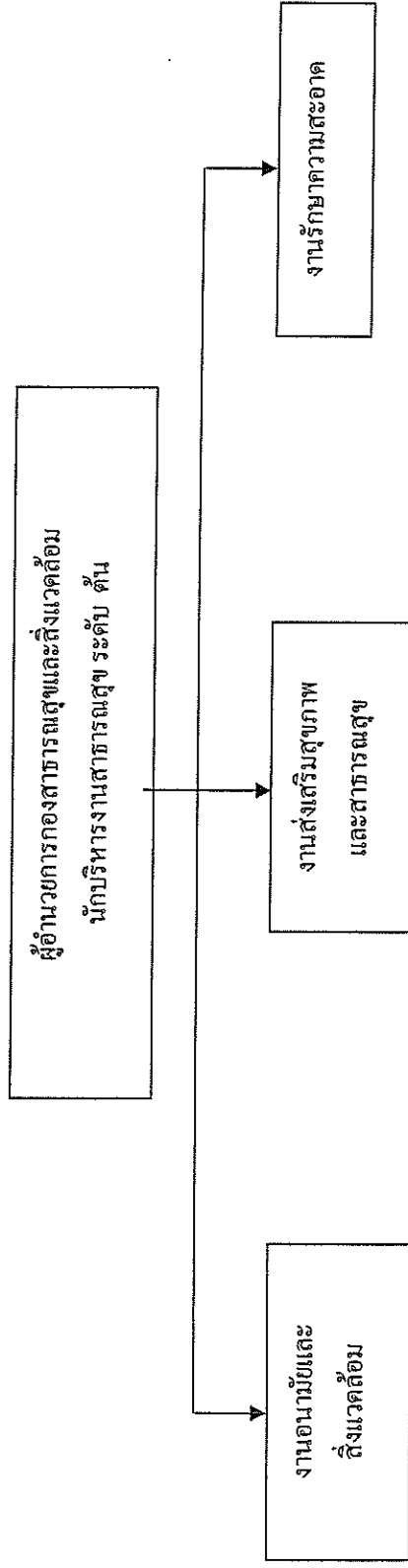
- ผช.จนท.ธุรการ (๑) (พนจ.ตามภารกิจ

- ครู (๒) (คศ.๒)
- ครู (๕) (คศ.๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๔) (ถ่ายโอน)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (พนจ.ตามภารกิจ)
- ผู้ดูแลเด็ก (๓) (พนจ.ทั่วไป)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยความสะดวก ระดับสูง	อำนวยความสะดวก ระดับกลาง	อำนวยความสะดวก ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๓

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

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- พนักงานขับรถขยะ (๑) (พนจ.ตามภารกิจ)

- คนงานประจําขยะ (๓) (ตามภารกิจ)

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

๑๑. บัญชีแสดงจัดทอนลงผู้ดำเนินงานและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงจัดทอนลงผู้ดำเนินงานและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี

สำเนาปิด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเบี้ยหวัด ค่าตอบแทน	
๑	ว่าที่ร.ต.สุทินกร ขุนทอง	ป.โท	๙๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น)	กลาง	๙๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น)	กลาง	๕๑,๒๕๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒	นางสาวกัญชกร พันธุ์ทอง	ป.โท	๙๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น)	ต้น	๙๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น)	ต้น	๓๙,๙๖๐	๓,๕๐๐	-	
๓	นางสาวสุภาวดี ปากดีทวน	ป.โท	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (บริหารทั่วไป)	ต้น	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (บริหารทั่วไป)	ต้น	๓๕,๑๓๐	๓,๕๐๐	-	
๔	นายณฤชณ์ คำลือชัย	ป.ตรี	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการ	ชำนาญการ	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการ	ชำนาญการ	๓๐,๒๖๐	-	๔,๕๐๐	
๕	นางสาวศรีบัว ไชยโสภา	ป.โท	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๑,๓๔๐	-	-	
๖	นางสาวอัญญา ขวัญเจริญ	ป.โท	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๖,๙๕๐	-	-	
๗	นายธีรพงษ์ วาริดา	ป.โท	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๒๐,๙๔๐	-	-	
๘	-	-	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ชง	๙๓-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ชง	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง												
๑	นายสรศักดิ์ นันทจันทร์	ป.วส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๒,๘๕๐	-	-	
๒	นางสาวประภัสสร รักสุทธี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘,๘๖๐	-	-	
๓	นางทัศนารถ ปรางค์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๕,๔๘๐	-	-	
๔	นางสาวบุญมาลัย อามาศเสนา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑๔,๘๘๐	-	-	
๕	นางสาวประภัสสรทิพย์ จันทวัฒน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๖๙๐	-	-	
๖	นายเดชาวิทย์ อ่อนคำ	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๓,๑๘๐	-	-	
๗	นายมาลา วรณศิริ	ป.วช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕,๕๑๐	-	-	
๘	นายไพฑูย์ แสนศิลา	ม.6	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๓,๒๘๐	-	-	
๙	นายเจษฎาภรณ์ ศรีพรหม	ม.6	-	พนักงานขับรถ(ประจำรถกระเช้าไฟฟ้า)	-	-	พนักงานขับรถ(ประจำรถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๙,๖๕๐	-	-	
๑๐	นายมนทยา อ่อนคำ	ม.6	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๑	นางรัตนา พันธ์ไธ	ป.วช.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๒	นางสาวนิมิตรา บุญรัตน์	ป.วช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๓	นางสาวรุ่งนภา เตาไชยสงค์	ป.วส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เชื่อมโยง/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสิริภัส แสงบัวขาว	ปโท	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๙๔,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	
๒	นางสาวอุษาพร ปากดีนหวาน	ปโท	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๙๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	
๓	นางสาวเดือนเพ็ญ มงคลรัตน์	ปโท	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๙๔,๕๖๐	-	-	
๔	นายสุพิชญ์ ภาชัย	ปตรี	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๙๐,๑๖๐	-	-	
๕	นางสาวลักขณ์ กองแก้ว	ปตรี	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	๙๔,๕๖๐	-	-	
พนักงานจ้าง												
๑	นางสาวอัมรา คงแก้ว	ปตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๙๔,๕๖๐	-	-	
๒	นางสาวกนิศา แก้วอินทร์	ปตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๙๕,๖๐๐	-	-	
๓	นางสาวกมลพัลลภ ไขแสงนา	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๙๐,๑๖๐	-	-	
๔	นางสาวฐิมา ปิณฑวรรณ	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙๒,๑๘๐	-	-	
๕	นายพลภัทร สมชายฝน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินตอบแทน	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายพรพงษ์ วัฒนประเสริฐ	ป.ตรี	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๙๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓,๕๖๐	-		
๒	นายอภิรัฐ ออรา	ป.ส.	๙๓-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๙๓-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔,๙๒๐	-		
๓	นางสาวประภาพร หงษ์โพธิ์	ป.โท	๙๓-๓-๐๕-๔๙๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน	๙๓-๓-๐๕-๔๙๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน	๓๙,๔๘๐	-		
๔		-	-		-	๙๓-๓-๐๕-๓๙๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ง/ชง	-	-	กำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้าง												
๑	นายปกรณь กองแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๓๔,๙๔๐	-	-	
๒	นายสุเมธ หอมน้อย	ป.ส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๓๓,๕๓๐	-	-	
๓	นางสาวสวดีศรี แก้วชื่นพวง	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓,๒๔๐	-	-	
๔	นายสุริยงค์ ทองดี	ป.ช.	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๓๓,๙๐๐	-	-	
๕	นายเสกสิทธิ์ แสงบัวขาว	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๓๓,๕๖๐	-	-	
๖	นางสาวกนิศา หอมดี	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๔,๐๐๐	-	-	
๗	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๔,๐๐๐	-	กำหนดเพิ่ม	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การปกครองส่วนท้องถิ่น			การโยกย้าย/ส่งไป			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางศิริภา ลิ้มสิทธิ์	ป.ตรี	๙๓-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๙๓-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ตำแหน่ง	ต้น	๒๔,๓๐๐	๓,๕๐๐		
๒	นางปิยะบุษ วัฒนวัฒนกุล	ป.ตรี	๙๓-๓-๐๑-๔๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๙๓-๓-๐๑-๔๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	๒๐,๔๔๐	-		
พนักงานจ้าง												
๓	นายปิตติศักดิ์ ศรีธรรม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๒,๒๓๐			

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การปกครองส่วนท้องถิ่น			การโยกย้าย/ส่งไป			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
๓	นายบรรณรักษ์ กองสุวรรณ	-	๙๓-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๙๓-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙,๙๖๐	๓,๕๐๐		
พนักงานจ้าง												
๑	นางภาณุภัฏการรบ วรรณศิริ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓,๕๐๐			
๒	นายไพฑูริ แก้วอินทร์	ม.๖	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐,๓๗๐			
๓	นายอภิลักษณ์ สุระเพชร	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๓,๐๖๐			
๔	นายไพโรจน์ ปะวงมั่ง	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๓,๐๖๐			
๕	นายสุคนธ์ แสนโสมพะ	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๓,๐๖๐			

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ยังตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓.องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง 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 และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้

วิธการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสงคราม อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๑. แนวทางการพัฒนากุศลกรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/ พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธาน สภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภา หรือรองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาหรือรองประธานสภา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาอบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อบต.ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น	สมาชิก อบต.ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานงาน/นักวิชาการ จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	
๑๗	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	
๑๘	หลักสูตรนักวิชาการศึกษารือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	
๒๐	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	
๒๑	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	

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) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

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 ต้องไม่ประพฤตินอนอาจก่ให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๖ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เมสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๗ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสงเคราะห์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสงเคราะห์ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสงเคราะห์ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสงเคราะห์ ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการ ให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสงเคราะห์ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นจำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็น ผลงานของตน