



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุม ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ดังมีรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายปัญญา เฉลียวชาติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก
อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลนครศรีธรรมราช
อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการ การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการมีผลการปฏิบัติงานและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แนวคิดการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่ เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดย กำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้นหลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ด้วยบริบท และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกจึง กำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒) แนวคิดการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนด สายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของแต่ละส่วนราชการ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ และประสบการณ์ของตน

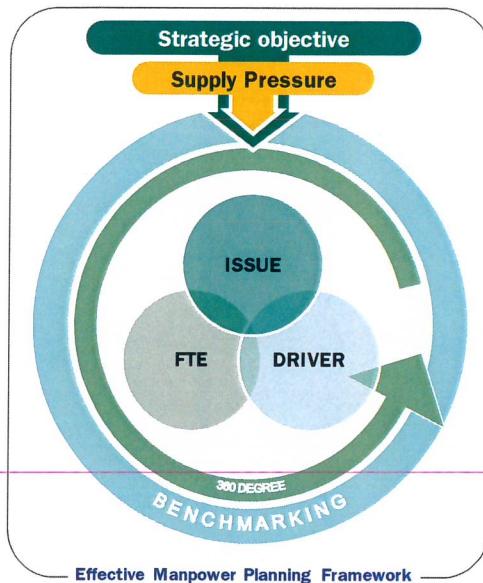
๓.๑.๓ แนวคิดการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต



จากตารางข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
FTE (Full Time Equivalent)	- Supply pressure 360 degree+Issue - Benchmarking	- Strategic Objective - Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีคุณวุฒิและมีความรู้ความสามารถด้านการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง รองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการสำหรับผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไปสำหรับผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - ✓ สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - ✓ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - ✓ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ✓ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก
 - ✓ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - ✓ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติงาน

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก (การตรวจประเมิน LPA)

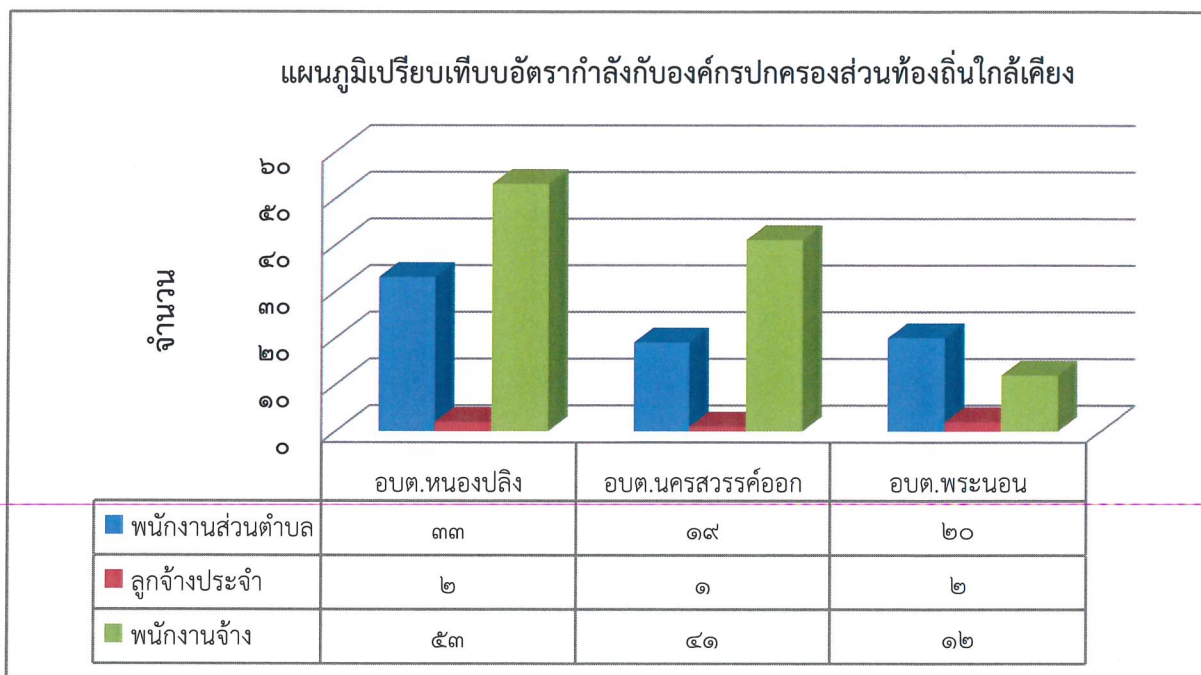
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารบุคคลหรือองค์การมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑) ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการงานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกพิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒) ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓) มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการเพื่อเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก และองค์การบริหารส่วนตำบลพระนอน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงและมีบริบทในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก และองค์การบริหารส่วนตำบลพระนอน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบทใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากขนาดขององค์กรและส่วนราชการซึ่งมีภารกิจงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จึงต้องกำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงานในปัจจุบัน และปริมาณงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก จะได้ดำเนินการสรรหาตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๓.๒ ขอบเขตในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครสวรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก

๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ

๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๓.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก และส่งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก เสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัด)

๓.๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัดอำนาจ และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ มีดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๒ ปัญหาการระบายน้ำในช่วงฤดูฝน
- ๑.๓ ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขินและคุณภาพของน้ำไม่ได้มาตรฐาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ประชาชนมีปัญหาหนี้สินในภาคครัวเรือน
- ๒.๓ ประชาชนไม่มีที่ดินเป็นของตนเองเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราชการทหาร

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน
- ๓.๓ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางราชการยังไม่ทั่วถึง

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาความขัดแย้งและความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๒ บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการในภารกิจต่าง ๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการกัดเซาะของกระแสน้ำทำให้ตลิ่งพัง
- ๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ การให้บริการทางด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการยังไม่ทั่วถึง
- ๖.๒ ประชาชนบางส่วนไม่สนใจในการดูแลสุขภาพอนามัยที่ดี
- ๖.๓ ประชาชนได้รับข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยยังไม่ทั่วถึง
- ๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังขาดเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน
- ๗.๒ บุคลากรทางการศึกษายังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในหมู่บ้าน
- ๑.๒ ก่อสร้างระบบการระบายน้ำให้สามารถระบายน้ำได้ดียิ่งขึ้น
- ๑.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำและพัฒนาคุณภาพน้ำให้สามารถอุปโภคบริโภคได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดกิจกรรมฝึกอบรมอาชีพสำหรับผู้ว่างงาน กลุ่มสตรี หรือผู้ที่มีความสนใจ
- ๒.๒ จัดหาแหล่งเงินทุนสำหรับการประกอบอาชีพ หรือจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๓ จัดกิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๒ จัดกิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน
- ๓.๓ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางราชการให้แก่ประชาชนทราบทางสื่อต่าง ๆ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ส่งเสริมและจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี และความเข้มแข็งภายในชุมชน
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ก่อสร้างเขื่อนเพื่อป้องกันการกัดเซาะและพังทลายของตลิ่ง
- ๕.๒ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมกันในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชน

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ จัดให้มีบริการทางด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการอย่างทั่วถึง
- ๖.๒ ส่งเสริมและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยที่ดีในชุมชน
- ๖.๓ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยอย่างทั่วถึง และเป็นประจำ
- ๖.๔ จัดทำโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ให้เพียงพอสำหรับการเรียนการสอน
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึก และปลูกฝังการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่ประชาชนและเยาวชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒รวมถึงใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาใน เขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ ภัยคุกคาม ซึ่งในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก กำหนด วิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถแบ่งภารกิจได้เป็น๗ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ(มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength – S)

๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับการบรรจุแต่งตั้งตรงตามวุฒิการศึกษาและสายงานที่ปฏิบัติ
๒. บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ มีความพร้อมต่อการปฏิบัติราชการ
๓. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมด้านการศึกษาเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านกีฬาและนันทนาการอย่างสม่ำเสมอ
๔. มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว เนื่องจากอยู่ในเขตชุมชนเมือง สามารถสัญจรเชื่อมโยงการขนส่งไปยังพื้นที่ต่าง ๆ
๕. สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มและมีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน ประกอบกับมีแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น หนอง บึง ฯลฯ ทำให้เหมาะสำหรับทำการเกษตร
๖. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
๗. มีอาณาเขตพื้นที่น้อย ทำให้ง่ายต่อการควบคุมดูแลและพัฒนาท้องถิ่น
๘. มีสถานที่สำคัญทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์
๙. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๑๐. มีหน่วยงานราชการและสถาบันการศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๑๑. มีการประสานการพัฒนาและร่วมมือจัดทำโครงการต่างๆ กับหน่วยงานอื่น
๑๒. ประชาชนให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมของท้องถิ่นและมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. มีการจัดกิจกรรมกีฬา นันทนาการ รวมถึงประเพณีประจำท้องถิ่น สืบต่อกันเป็นประจำทุกปี
๑๔. ผู้บริหารและผู้นำชุมชนมาจากคนในท้องถิ่น ย่อมรับรู้ถึงความต้องการหรือสามารถรับฟังความคิดเห็นของประชาชนได้อย่างใกล้ชิด

จุดอ่อน (Weak – W)

๑. บุคลากรยังไม่ครบถ้วนตามแผนอัตรากำลัง ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและปริมาณงานที่เกิดขึ้น
๒. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่
๓. ปัญหาความยากจนคุณภาพชีวิตของประชาชนและมีหนี้สินในภาคครัวเรือน
๔. ภาคเกษตรกรรมยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. แหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีน้อย เนื่องจากเป็นเขตชุมชนเมือง
๔. การส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนหรือผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้มีการสนับสนุนเท่าที่ควร
๕. เนื่องจากเป็นที่ราบลุ่มและมีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง ส่งผลให้ในช่วงฤดูฝนเกิดน้ำท่วมเป็นประจำทุกปี

๖. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเขตราชการทหาร ทำให้ลักษณะของการใช้ที่ดินเป็นการใช้เพื่อเป็นที่อยู่อาศัยและเป็นที่ตั้งของหน่วยงานราชการ

โอกาส (Opportunity – O)

๑. หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมกับองค์การบริหารส่วนตำบลในลักษณะโครงการร่วม
๒. หน่วยงานส่วนกลางได้ถ่ายโอนภารกิจมาสู่ท้องถิ่น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่
๓. นโยบายการปฏิรูปทางการเมือง ตลอดจนการส่งเสริมธรรมาภิบาลทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในดำเนินการกิจการของรัฐ ตลอดจนสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
๔. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติราชการ การติดต่อสื่อสารและการบริการประชาชนมีความรวดเร็วขึ้น
๕. มีเส้นทางสัญจรทั้งทางบกและทางน้ำ ทำให้สะดวกต่อการคมนาคมขนส่งและการพาณิชย์
๖. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตด้านผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

อุปสรรค (Threat – T)

๑. ปัญหาค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ซึ่งต้องกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด
๒. ปัญหาเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรตามสายงานในระบอบแห่ง
๓. การจัดสรรงบประมาณของส่วนกลางไม่ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาของท้องถิ่น
๔. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัยวาตภัย ฯลฯ ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมในท้องถิ่น
๕. ราคาผลผลิตตกต่ำ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
๖. สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ สินค้ามีราคาสูงส่งผลต่อให้ค่าครองชีพเพิ่มขึ้น
๕. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด แหล่งอบายมุขในท้องถิ่น ก่อให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรม

๖. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

วิสัยทัศน์

“เมืองนครสวรรค์ออกน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรมต่อต้านยาเสพติด พิชิตความยากจน”

พันธกิจ

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม
๖. การพัฒนาเมืองน่าอยู่ โครงสร้างพื้นฐาน และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน



๕. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง
๖. ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๘. ยุทธศาสตร์การสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ พัฒนาการคมนาคมและการขนส่ง
 - ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภค บริโภค
 - ๑.๓ พัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - ๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - ๓.๑ ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๓.๒ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาส

ทางสังคม

- ๓.๓ ส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง
- ๓.๔ ส่งเสริมสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
- ๓.๕ ส่งเสริมให้เด็กและประชาชนได้ออกกำลังกายและสามารถพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ ปราชญ์ชาวบ้าน

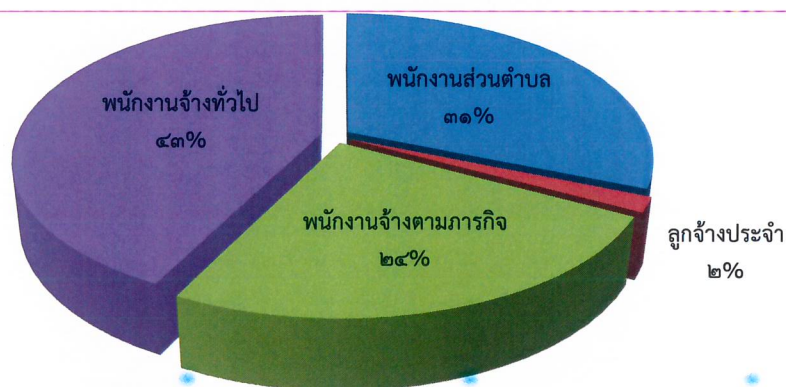
๔.๑ อนุรักษ์ ปันฟูและสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ ชาวบ้าน

๕. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง
 - ๕.๑ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๕.๒ ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
 - ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติดทุกชนิดในชุมชน
 - ๖.๒ อบรมรณรงค์ให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ละ เลิก และไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด
 - ๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ติดยาเสพติด
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 - ๗.๑ อนุรักษ์ ปันฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๗.๒ ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้ถูกหลักวิชาการ
๘. ยุทธศาสตร์การสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - ๘.๑ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๘.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน
 - ๘.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้บริหารและบุคลากรท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลังกองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมโดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

สัดส่วนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก



ประเภทบุคลากร	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล	๒๒	๑๙	๓๑	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	๑๕	๒๔	
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๘	๒๖	๔๓	
รวมทั้งสิ้น	๖๖	๖๑	๑๐๐	

ซึ่งการปฏิบัติงานที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการและให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ได้กำหนดภารกิจหลักภารกิจรอง ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาที่จะดำเนินการดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วน ตำบลนครสวรรค์ออกพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นฝ่ายหรือกองต่อไป ซึ่งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑) งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานศูนย์พัฒนาครอบครัว - งานโครงการเศรษฐกิจชุมชน	๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑) งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานศูนย์พัฒนาครอบครัว - งานโครงการเศรษฐกิจชุมชน



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๕ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๑.๕ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน
๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานธุรการ สารบรรณ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ๒) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย ๓) งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย ๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๕) งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานธุรการ สารบรรณ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ๒) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย ๓) งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย ๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๕) งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๖) งานบริการสาธารณสุข - งานรักษาและพยาบาล - งานชันสูตรสาธารณสุข - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์	๖) งานบริการสาธารณสุข - งานรักษาและพยาบาล - งานชันสูตรสาธารณสุข - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป - งานกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป - งานกีฬาและนันทนาการ



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและสามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดอบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานบันทึกข้อมูลและสารสนเทศ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานทะเบียนพาณิชย์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานศูนย์ข้อมูลข่าวสารและศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป(งานแผนที่ภาษี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(งานโยธา)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป(งานซ่อมบำรุงและบริการสาธารณะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล(รถดูดส้วม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล(รถดูดท่อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานสาธารณสุข)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป(งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๔	๗๕	๗๕	๗๕	+๑	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)		ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๒๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๕๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	(๔๖,๕๖๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๔,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๖๑,๒๖๐	๓๗๔,๘๘๐	๓๘๘,๕๐๐	(๒๕,๔๗๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๗,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการปฏิบัติกร ชำนาญการ นักพัฒนาชุมชน นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	(๒๒,๑๗๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๘	นิติกร		๑	๑	๓๕๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๗๑,๕๒๐	๓๘๓,๗๖๐	๓๙๖,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๖๐)
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	(๑๕,๔๔๐)
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	คุณวุฒิ ทักษะ	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน																
๑๔	พนักงานขับรถยนต์																
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)																
๑๗	คนงานทั่วไป (งานบันทึกข้อมูลและสารสนเทศ)																
๑๘	คนงานทั่วไป (งานประชาสัมพันธ์)																
๑๙	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)																
๒๐	คนงานทั่วไป (งานทะเบียนพาณิชย์)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

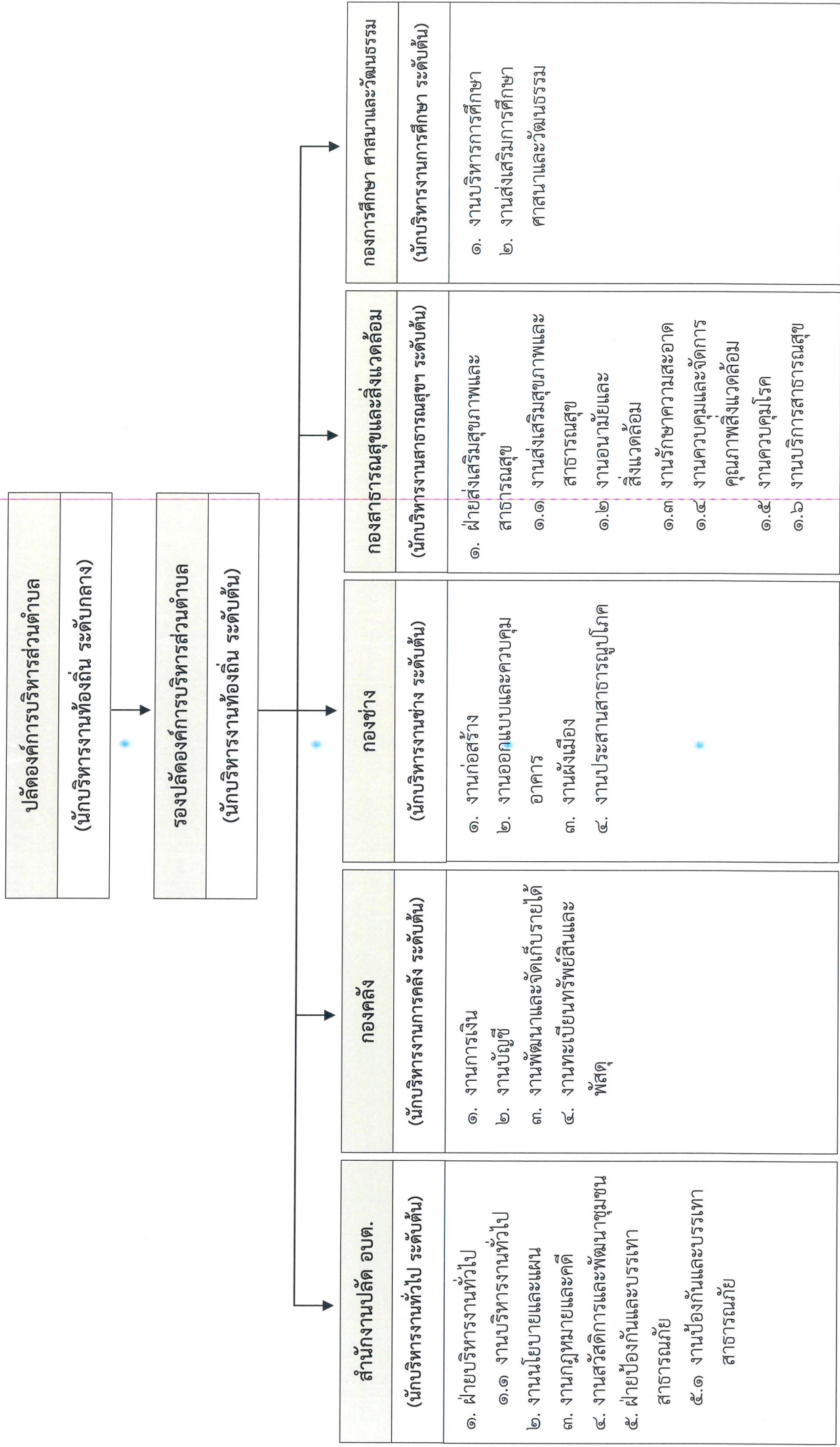
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๙	คนงานทั่วไป (งานศูนย์ข้อมูลข่าวสารและศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์)	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	การโรง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๒๑	คนสวน	-	๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	กองคลัง (๑๔)	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๐,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๑,๘๘๐)
			๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๕๙,๔๔๐	(๒๐,๗๘๐)
			๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๐,๔๐๐	(๑๘,๔๔๐)
			๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๕,๑๔๐)
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	(๙,๔๐๐)
			๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕,๖๐๐)
			๑	๑	๑๓๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๓๙,๐๘๐	(๑๑,๑๔๐)
			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๘,๑๖๐	๓๙๘,๑๖๐	๓๙๘,๑๖๐	(๒๘,๕๖๐)
			๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๘๔๐	๒๕๙,๘๔๐	๒๕๙,๘๔๐	(๒๐,๗๘๐)
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	(๑๑,๕๖๐)
			๑	๑	๑๒๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๓๙,๑๖๐	๑๓๙,๑๖๐	๑๓๙,๑๖๐	(๑๐,๗๕๐)
			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
			๑	๑	๔๓๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๕	คนงานทั่วไป (งานซ่อมบำรุงและบริการสาธารณะ)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)



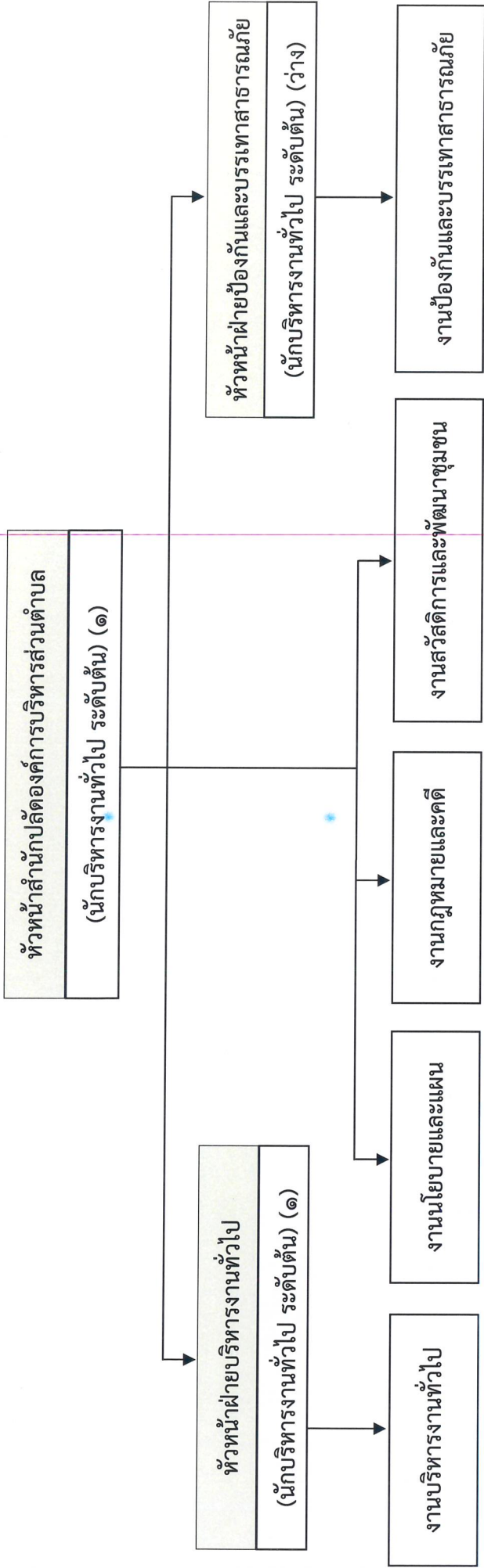
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ตก



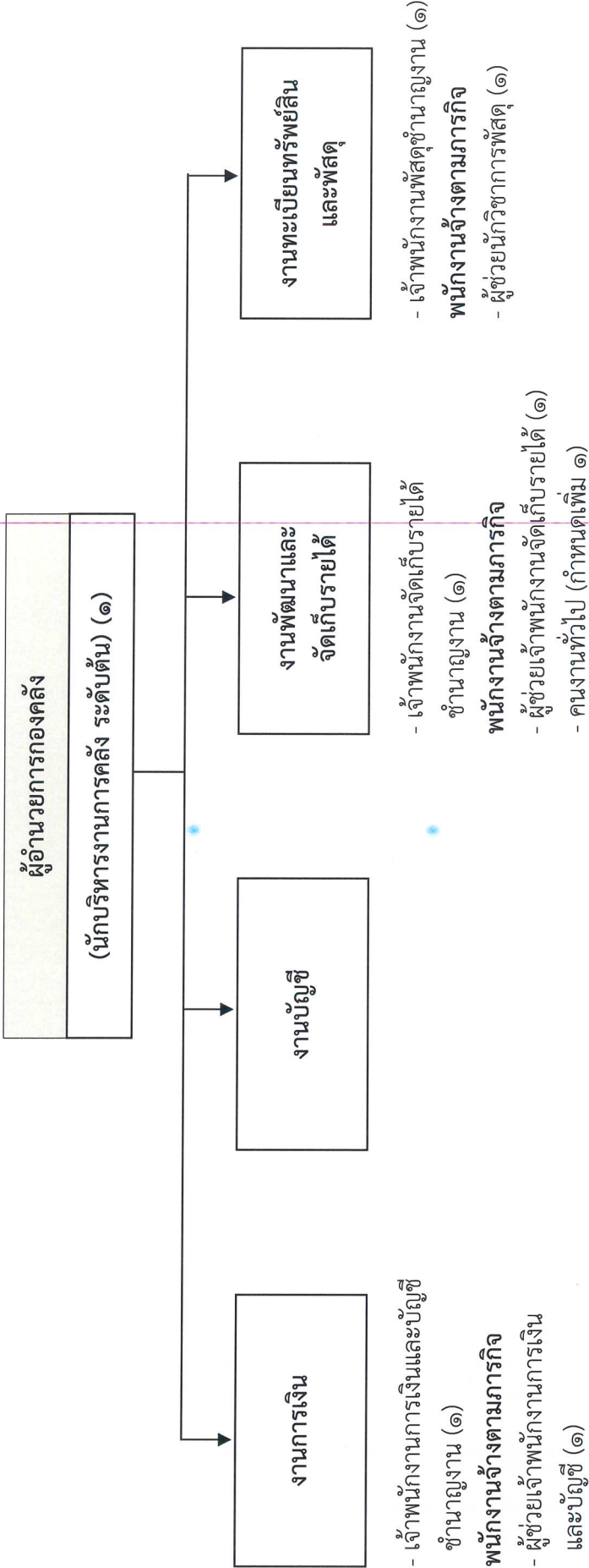
โครงสร้างสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก



- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ (๑)
- ลูกจ้างประจำ
- เจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๔) (ว่าง ๑)
- มารโรง (ว่าง)
- คนสวน (๒) (ว่าง ๑)
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๗)
- พนักงานขับรถยนต์เพลิง (ว่าง)
- พนักงานดับเพลิง (๑)
- พนักงานวิทยุ (๑)

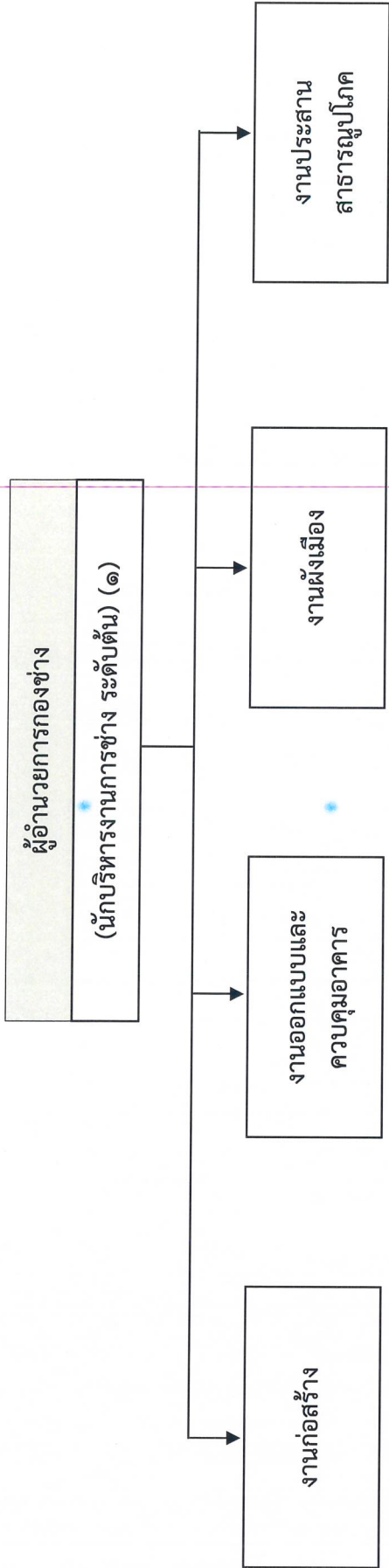
ระดับ ตำแหน่ง	วิชาการ				ทั่วไป		พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	ตำแหน่ง ว่าง	รวม
	อำนวยการ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				
จำนวน	๒	-	๒	๓	-	-	๑	๑๓	๕	๒๘

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการ ระดับต้น	วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	ตำแหน่ง ว่าง	รวม
		เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน						
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๓	๑	-	๘

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก

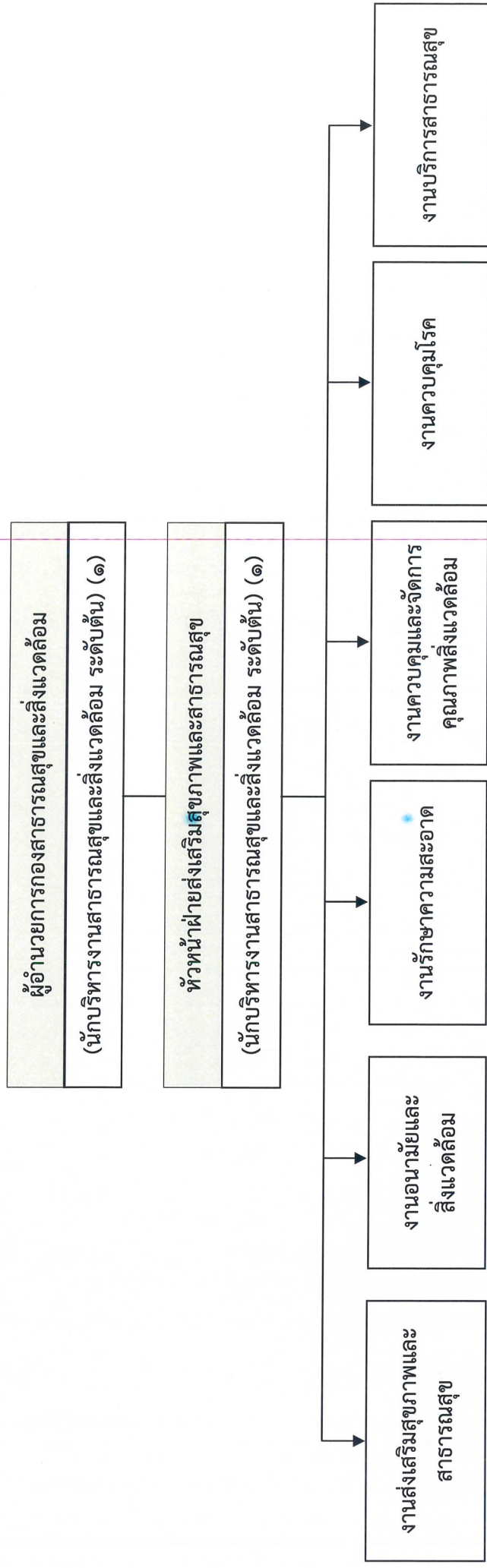


พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (๑)
- คนงานทั่วไป (๒)

ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	ตำแหน่ง ว่าง	รวม
	อัตรา	อัตรา	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๗	-	๑๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก



พนักงานจ้างทั่วไป

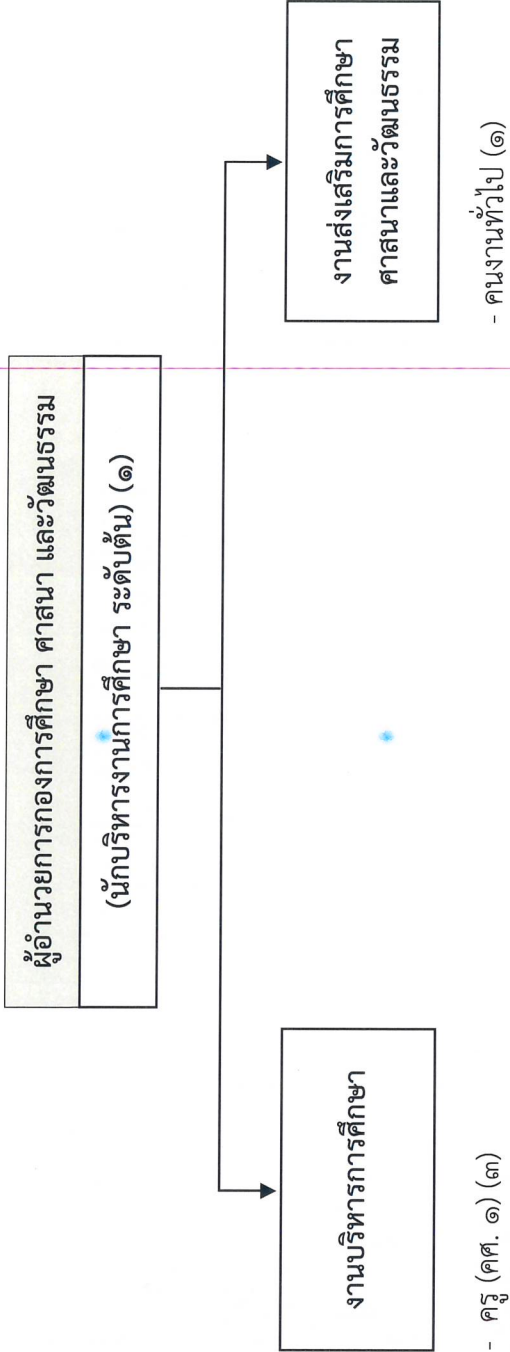
- คนงานทั่วไป (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒)
 - คนงานประจํารถยนต์ (๓) ว่าง ๑
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)
 - คนงานประจํารถยนต์ (๓)
 - คนงานประจํารถดูแลสิ่งปฏิกูล (๑)

ระดับ ตำแหน่ง	วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	ตำแหน่ง ว่าง	รวม
	จำนวน ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน					
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๕	๒	๑๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก



ระดับ ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ		ครูผู้ดูแลเด็ก				ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	ตำแหน่ง ว่าง	รวม
	จำนวน	ผู้อำนวยการ พิเศษ	จำนวน พิเศช	จำนวน พิเศช	จำนวน พิเศช	จำนวน พิเศช					
ระดับ ตำแหน่ง	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๑	-	๕



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ในส่วนราชการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พันจ่าเอกทองพูน บุญทอง	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๒๖,๗๒๐
๒	นายสุพจน์ พูลสารกิจ	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๖๔๐

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓	นายเอกสิทธิ์ พรหมภักตรา	บ.บ. (การบัญชี)	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสาวกัลยากร วงศ์จรเดช	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๔,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐
๕	-	-	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)
๖	นายชาญฤดีรัตน์ สาทนิยม	ร.ม. (การเมืองการปกครอง)	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	
๗	นางสาวอุบล คำประกอบ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	
๘	นายต่อพงษ์ กมนุนทด	น.ม. (กฎหมายมหาชน)	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	๕๔,๐๐๐	๓๕๙,๖๔๐
๙	นางสาวสุคนธ์ ชื่นแข็ง	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	
๑๐	นายไพรัช พึ่งประดิษฐ์	ร.บ. (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศา)	๒๒-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	
ลูกจ้างประจำ															
๑๑	นางดาราวรรณ กองขุนจันทร์	ปวช. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๕,๒๘๐	-	-	

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราที่กำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๒	นายปฏิภาณ เจริญชาติ	ร.บ. (การเมืองการปกครอง)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	
๑๓	นายพิศ บุตรเพชร	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๑,๔๐๐	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๔	นางดรุณี เท่งเพชร	ม.๖	-	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	-		คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๕	นางสาวกักร์พิชชา ไชยธรรม	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป (งานบันทึกข้อมูลและสารสนเทศ)	-		คนงานทั่วไป (งานบันทึกข้อมูลและสารสนเทศ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๖	นายนิพนธ์ คงเงิน	บธ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	คนงานทั่วไป (งานประชาสัมพันธ์)	-		คนงานทั่วไป (งานประชาสัมพันธ์)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๗	นางสาวกัญณาวิน္ณ สมศรีไทย	นศ.บ. (ประชาสัมพันธ์)	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-		คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๘	นายมีชัย เส็งสุวรรณ	ปวท. (การบัญชี)		คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-		คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๙	นายประจวบ สุภะ	ม.ต้น		คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-		คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๐	นายฐิติกร ไชยธรรม	ม.ต้น	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-		คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๑	นายณรงค์ นาคา	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-		คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๒	นายอรรถพงษ์ ฤทธิลอย	ม.ต้น	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-		คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๓	นายคุณากร สนิทผล	ม.ต้น	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-		คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๔	นายเจษฎา ชิตปรีชาชัย	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	คนงานทั่วไป (งานทะเบียนพาณิชย์)	-		คนงานทั่วไป (งานทะเบียนพาณิชย์)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๕	-	-	-	คนงานทั่วไป (งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร)	-		คนงานทั่วไป (งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่าง)

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ		
๒๖	-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่าง)	
๒๗	นายไสว เถลือชาติ	ม.ปลาย	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๘	-	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่าง)	
๒๙	-	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่าง)	
๓๐	นายพร้อมรบ ทองหล่อ	ค.บ. (พลศึกษา)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๓๑	นายปริพพร์ห์ บวบทอง	ม.ปลาย	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๒	นางสาวลักขมี อนุธรรมนธ์	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๓๓	นางสาวนันทนา อินทร์กิจ	ปวส. (การบัญชี)	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	
๓๔	นางสาววรรณศิลป์ มั่นแพร่	ปวส. (การบัญชี)	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๒๑,๒๘๐	-	-	
๓๕	ส.อ.หญิง ณัฐธิดา ทองอ่อน	บช.บ. (การบัญชี)	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	๑๘๑,๖๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๖	นางอชิรญา กระต่ายจันทร์	ปวช. (พาณิชย์การ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๓๗	นางสาวภัทราพรพรณ พวรรณพงศา	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๗,๒๐๐	-	-	
๓๘	นางวิภา แสนสวาท	ปวช. (พาณิชย์การ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๓,๖๘๐	-	-	
๓๙	นางสาวจันทร์เพ็ญ สอนผล	ปวช. (พาณิชย์การ)	-	คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษี)	-	-	คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษี)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นๆ	
๔๐	นายมินา ทองประเทศ	บ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๑	นายทรงวุฒิ นาคอัน	พล.บ. (การจัดการงานช่างและผังเมือง)	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	นายวิษณุ จันทะโย	ป.ส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๔๓	นายวีรพันธ์ บุญยั้ง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๙,๐๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๔	นายวีระศักดิ์ จินตสิริกรรม	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๕	นายฉัตรชัย สมบูรณ์	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป (งานโยธา)	-	-	คนงานทั่วไป (งานโยธา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๖	นายคนอง แสงแก้ว	ป.๔	-	คนงานทั่วไป (งานโยธา)	-	-	คนงานทั่วไป (งานโยธา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	นายอำนาจ พรหมเกตุ	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป (งานโยธา)	-	-	คนงานทั่วไป (งานโยธา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	นายศรารม นาดา	ม.ต้น	-	คนงานทั่วไป (งานโยธา)	-	-	คนงานทั่วไป (งานโยธา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๙	นายพงศ์พันธ์ เรืองอินทร์	ปวช. (ช่างกลโรงงาน)	-	คนงานทั่วไป (งานซ่อมบำรุงและบริการสาธารณะ)	-	-	คนงานทั่วไป (งานซ่อมบำรุงและบริการสาธารณะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๐	นายณธิล แป๊ะเส็ง	ปวช. (ช่างเชื่อมและโลหะ)	-	คนงานทั่วไป (งานซ่อมบำรุงและบริการสาธารณะ)	-	-	คนงานทั่วไป (งานซ่อมบำรุงและบริการสาธารณะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ
๕๑	-	-	๒๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	-
๕๒	นายณัฐวิทย์พงศ์ แสงเมือง	สธ.ม. (การบริหารงานสาธารณสุข)	๒๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๓	นายสมพงษ์ บุตรเพชร	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๑,๔๐๐	-
๕๔	นายประจวบ จ้อยแพง	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๑,๔๐๐	-
๕๕	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-
๕๖	นายสุรเดช วงษ์จันทร์	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-
๕๗	นายถนอม พูลนาถ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๘	นายอำพล เพชรหมัด	ป.๖	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๕๙	นายวินัย แอลา	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๖๐	นายภฤชณะ ศรีอินทร์	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๖๑	นายสุวรรณ จ้อยแพง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๖๒	นายปรีชา เจริญชาติ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๖๓	นายอำนาจ อ่อนมี	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล (รถดูดส้วม)	-	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล (รถดูดส้วม)	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๖๔	นายพลพล เรืองพล	ป.๖	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล (รถดูดท่อ)	-	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล (รถดูดท่อ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๕	นางสาวมยุรกรณ์ เหล็กเพชร	ปวท. (ผู้ช่วยพยาบาล)	-	คนงานทั่วไป (งานสาธารณสุข)	-	-	คนงานทั่วไป (งานสาธารณสุข)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๖	นายสมควร เพชรหมัด	ป.๖	-	คนงานประจำร้อยละ	-	-	คนงานประจำร้อยละ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นๆ
๖๗	นางกมลรัตน์ บุญทอง	กศ.ม. (วิทยาศาสตร์ศึกษา)	๒๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๘,๐๐๐
๖๘	นางสาวรุ่งขวัญ อินทร์เหมื่อน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๐-๒-๐๐๘๐	ครู	คศ.๑	๖๐-๒-๐๐๘๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๓๙,๐๔๐	-	-
๖๙	นางสาวขวัญใจ จันทร์วรชาติ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๐-๒-๐๐๘๐	ครู	คศ.๑	๖๐-๒-๐๐๘๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐	-	-
๗๐	นางยุพดี พุดผอย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๐-๒-๐๐๘๑	ครู	คศ.๑	๖๐-๒-๐๐๘๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๑	นางนันทิพ มากบุญ	มศ.๕	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๕,๕๖๐	-	-
๗๒	นางกัญญณัฐ ขวัญศรีทองมัน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๗,๔๐๐	-	-
๗๓	นางสาวสุนัยรัตน์ เกิดทรัพย์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๗,๗๒๐	-	-
๗๔	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๕	นางสาวอัญชลี แสงเพชร	ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ)	-	คณงานทั่วไป (งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	-	-	คณงานทั่วไป (งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกตามแนวทางข้างต้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการการวิจัยทักษะการติดต่อสื่อสารการเขียนหนังสือราชการการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาแตกต่างกัน ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์การปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออกประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมการเข้าใจในองค์กรและระบบงานการบริการเป็นเลิศและการทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย