

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง
อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ดังนี้

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

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญชู ศรีโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๓๖
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๕. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้างวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายโครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสร้างตนเอง และแผนงบประมาณ (แผน งบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนย้ายคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงานและกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสร้างตนเองจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง เป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายจำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสร้างตนเอง เพื่อให้การดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง บรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น(พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ดีต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องบางส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุการเตรียมการสรรหาบรรจุแต่งตั้งแทนคนเดิมเป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังอาจจะเกลี่ย หรือลดจำนวนอัตรากำลัง แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งนี้ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๘ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสร้างตนเอง ดังนี้

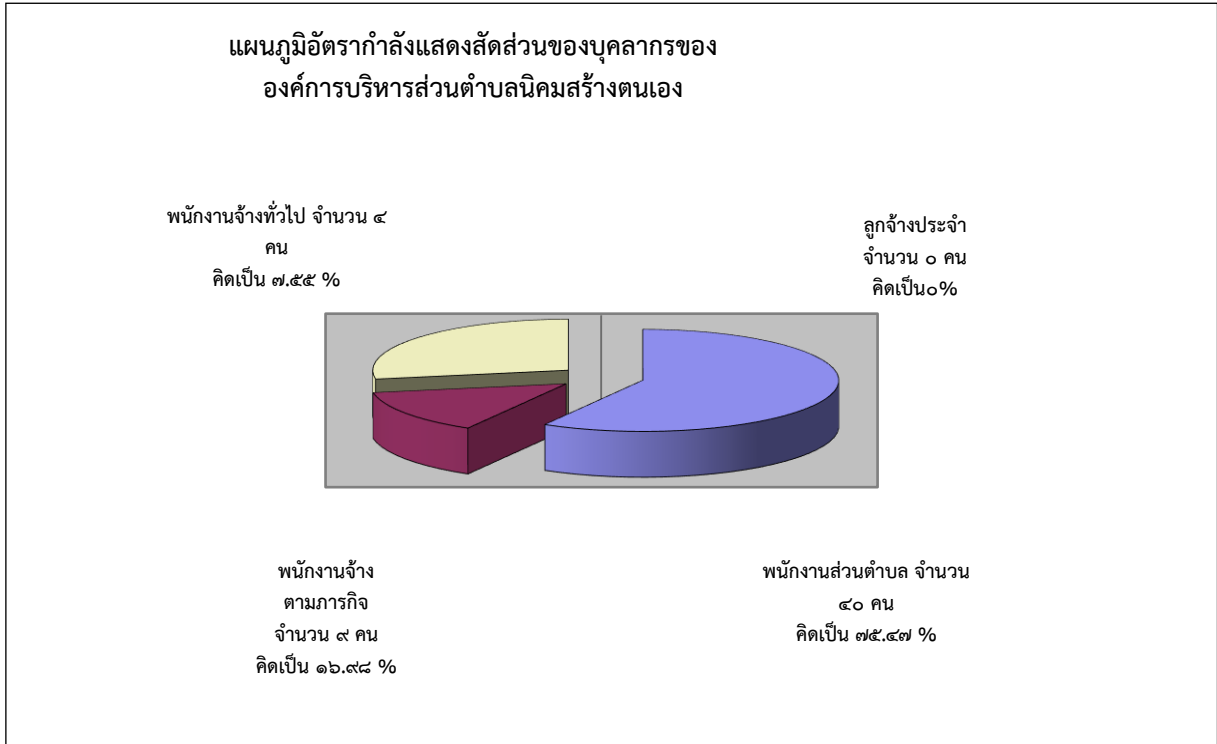
- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์

การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล นิคมสร้างตนเอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัดคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง คนงาน ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- กองคลังคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บ

รายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่างคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และคนงาน ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร จะเน้นที่เรื่องการส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล ตัวเลขหลักฐานและเอกสารต่างๆทางด้านการเงิน การบัญชี พัสดุทรัพย์สิน เพื่อให้การตรวจสอบดำเนินไปอย่างถูกต้องและได้ผลตรงกับหลักฐานที่เกิดขึ้นจริง ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

■ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง คนงาน ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

■ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสร้างตนเอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนครสร้างตนเอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ลักษณะทั่วไป

๔.๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

ตำบลนิคมสร้างตนเองเป็นตำบลหนึ่งใน ๑๒ ตำบลของอำเภอพิมายจังหวัดนครราชสีมา องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอพิมาย ประมาณ ๗ กิโลเมตร ซึ่งมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๘๙ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๖,๐๐๐ ไร่

๔.๑.๒ อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือติดต่อกับตำบลในเมืองอำเภอพิมายจังหวัดนครราชสีมาทิศใต้ติดต่อกับตำบลหูล่ง ประจวบอำเภอห้วยแถลงจังหวัดนครราชสีมาทิศตะวันตกติดต่อกับตำบลหนองระเวียงอำเภอพิมายจังหวัดนครราชสีมาทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลรังนกใหญ่อำเภอพิมายจังหวัดนครราชสีมา

๔.๑.๓ ประชากร

ตำบลนิคมสร้างตนเองมีประชากรทั้งสิ้น ๑๑,๑๒๕ คน แยกเป็นชาย ๕,๕๓๒ คน เป็นหญิง ๕,๕๙๓ คน มีจำนวนครัวเรือน ๓,๒๘๖ ครัวเรือน

๔.๑.๔ การประกอบอาชีพของประชาชนและรายได้

โดยส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพทำไร่ ปลูกอ้อย ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกข้าว เลี้ยงสัตว์เพาะเห็ด ฟางและค้าขาย ดังนั้น รายได้ส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับผลผลิตทางการเกษตรเป็นหลัก

๔.๑.๕ ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีพื้นที่สูงต่ำสลับเป็นลูกคลื่นสูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลาง มีอ่างเก็บน้ำห้วยสะกาดตั้งอยู่บริเวณทิศตะวันออกเฉียงเหนือ มีแม่น้ำสายหลักไหลผ่าน ๒ สาย คือ

- ลำห้วยฉกาจไหลผ่านมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลหูล่งประจวบผ่านพื้นที่ด้านทิศใต้ ตั้งแต่บ้านโนนกระเบื้อง หมู่ ๗ ,บ้านถาวรพัฒนา หมู่ที่ ๑๕ ,บ้านทิวสงเคราะห์ หมู่ ๓ลงสู่อ่างเก็บน้ำโคกสะกาด บ้านบุญส่งพัฒนา หมู่ ๑และไหลเข้าสู่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง
- ลำน้ำฉวมวกไหลจากอ่างเก็บน้ำลำฉวมวก ผ่านทางทิศใต้ตั้งแต่บ้านใหม่ฉวมวก หมู่ ๖ บ้านใหม่ฉวมวกเหนือ หมู่ ๑๖ ,บ้านป่อสาม หมู่ ๙ ,บ้านสายชลพัฒนา หมู่ ๑๘ ,บ้านจำนงค์ภูมิเวทย์ หมู่ ๔และไหลเข้าสู่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

๔.๒ สภาพแวดล้อม

- ๑) ด้านเศรษฐกิจการลงทุน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตร ไม่มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรม
- ๒) ด้านแรงงาน มีการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว เคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างจังหวัด
- ๓) ด้านสาธารณสุข การสาธารณสุขดีพอสมควร
- ๔) ด้านสังคม ความเป็นอยู่แบบกึ่งเมืองและชนบท ความขัดแย้งมีน้อย
- ๕) ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปโภคเพียงพอ

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่ แยกได้ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก

๓.๒ ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วน และยังขาดมาตรฐาน

๓.๓ ปัญหาขาดไฟส่องสว่างในยามค่ำคืน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองและจังหวัดนครราชสีมา
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสพตวคคล้องแคล่ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่จำกัด
๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่องประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมือง ให้การสนับสนุนเชื่อมโยงป้องกันตลิ่งและปรับปรุงภูมิทัศน์
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๑.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๑.๓ ปัญหาขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๑.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๒. มีจิตอาสาให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ๒.๒ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (อายุ ๑๓ - ๖๐ปี)
- ๒.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=w)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

๕. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาค ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเลย โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอมีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
 - ๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
 - ๖.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ๕.

๕. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาน้ำบริโภคน้ำอุปโภคยังไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาการบริหารด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ๕.๓ ปัญหาจากเหตุרבกวนหรือเหตุรำคาญ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
๒. มีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองมีการเผยแพร่ กระจายสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข่าวสารที่น่าสนใจ
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอพิมายและจังหวัดนครราชสีมา ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น
๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ
๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหา ความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนกลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ
๓. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๒ ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘.๓ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
๒. มีสถานที่กำจัดขยะโดยที่ถูกต้องลักษณะ
๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนบางส่วนในเขตตำบลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าและโรงงานลงแม่น้ำ ลำคลอง เป็นต้น
๓. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง
๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอปากชม เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

- ๙.๑ ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

๔.๔ ความต้องการของประชาชนแบ่งได้ดังนี้

๑. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนที่มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
- ๑.๒ สนับสนุนกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้เสริมให้กับประชาชนในช่วงหลังฤดูกาล ทำไร่ ทำ

นา

- ๑.๓ ต้องการให้ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาเพิ่มขึ้น

๒. ด้านสังคม

- ๒.๑ จัดให้มีการรณรงค์เพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน และประชาชน
- ๒.๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพเสริม

๒.๓ จัดฝึกอบรม ชุมปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้าง ตนเอง ให้มากขึ้น

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ก่อสร้างทางระบายน้ำ
- ๓.๒ ก่อสร้างถนนให้มีมาตรฐาน
- ๓.๓ ขยายติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓.๔ ต้องการมีโทรศัพท์สาธารณะครบทุกหมู่บ้าน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขุดลอกและขุดขยายแหล่งน้ำ
- ๔.๒ ก่อสร้างระบบส่งน้ำ

๕. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๕.๑ รณรงค์ฝึกรวมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ
- ๕.๒ ออกข้อบังคับตำบลและบังคับใช้อย่างจริงจัง

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์เรื่องการเสียภาษี
- ๖.๒ จัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน และตำบล

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ก่อสร้างหอกระจายข่าว และเสียงตามสาย
- ๗.๒ ก่อสร้างปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็ก
- ๗.๓ สนับสนุนมอบทุนการศึกษา
- ๗.๔ ส่งเสริมการจัดงานประเพณี

๘. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ก่อสร้างสวนหย่อม สวนสาธารณะ

๘.๒ ปลูกต้นไม้

๘.๓ จัดบริการเก็บและกำจัดขยะ

๘.๔ รณรงค์และฝึกอบรม สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิตมสร้างตนเองได้ กำหนด ภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) จัดให้มีการบริการด้านโทรศัพท์สาธารณะภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงให้เพียงพอแก่ความต้องการ

ต้องการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ให้เกิดโรคขาดสารอาหาร พร้อมอบรมให้ความรู้หญิงตั้งครรภ์
- (๓) ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องพร้อมฝึกอบรมระยะสั้น
- (๔) จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมู่บ้าน ตำบล เพื่อรับเลี้ยงเด็กก่อนเกณฑ์หรือเด็กปฐมวัยในหมู่บ้านเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้พัฒนาการขั้นพื้นฐานก่อนเข้าเรียน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) กำจัดแหล่งจำหน่าย แหล่งผลิตและไม่ให้ประชาชนติดยาเสพติด
- (๓) ป้องกันปราบปรามการลักทรัพย์ให้น้อยลงหรือหมดไป
- (๔) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์

ตลาดชุมชน

- (๓) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืช
- (๔) รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึงกัน วางแผนการผลิต การจำหน่าย

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทำ

ให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อเกี่ยวกับขยะ

(๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ,สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ,สารเคมี พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อให้ปลอดภัยจากสารพิษ

- (๔) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง

(๕) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมเป็นการสนับสนุนภูมิปัญญา
ท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

(๓) ส่งเสริมให้พัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น (หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารงานของ อบต.

(๓) ให้มีความรู้เกี่ยวกับภารกิจ หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความ
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้อง
กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของ
รัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา๖๗,๖๘หมายถึงพ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๔๓มาตรา
๑๖,๑๗และ๔๕หมายถึงพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.
๒๕๔๒

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง โดยใช้หลัก SWOT Analysis ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ดังนี้

การวิเคราะห์	สภาพการณ์
จุดแข็ง (Strengths)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สภาพพื้นที่มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการทำการเกษตร คือมีดินร่วนปนทราย มีลำน้ำไหลผ่าน คลอง เหมือง ซึ่งเหมาะสมต่อการทำการเกษตร เช่น การทำนา ทำไร่อ้อย เป็นต้น ซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนในตำบล ๒. มีประชากรในวัยแรงงาน ๓. ประชาชนมีการรวมกลุ่มในการพัฒนาอาชีพที่หลากหลาย ๔. มีการคมนาคมที่สะดวก และเป็นเส้นทางผ่านไปได้หลายอำเภอ เช่น อำเภอโนนสูง อำเภอจักราช อำเภอเฉลิมพระเกียรติและจังหวัดนครราชสีมา
จุดอ่อน (Weakness)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เกษตรกรในตำบลขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ ๒. กลุ่มอาชีพของเกษตรกรขาดการประสานงานภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มที่ดี ๓. แหล่งกักเก็บน้ำต้นเขิน แหล่งน้ำไม่เพียงพอ จึงมีน้ำไม่เพียงพอต่อการทำงานเกษตร ๔. บางพื้นที่ดินเค็มทำให้ได้ผลผลิตในปริมาณน้อย
โอกาส (Opportunity)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีหน่วยงานต่างๆ เข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. มีหน่วยงานอื่น มาช่วยในการส่งเสริมอาชีพ ทำไร่อ้อย มันสำปะหลัง ทำนา ข้าวโพด
อุปสรรค (Treats)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นมีจำนวนจำกัด ๒. การเกิดโรคระบาด ๓. ราคาผลผลิตตกต่ำ

สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยทำให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>การวิเคราะห์จุดแข็ง (S : Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบอุ่น. และพื้นที่ใกล้ อบอุ่น. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>การวิเคราะห์จุดอ่อน (W : Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภารกิจเพิ่มขึ้นจำนวนมากจากนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล บางครั้งทำให้ไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามห้วงเวลาได้ ๒. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อย
<p>การวิเคราะห์โอกาส (O : Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	<p>การวิเคราะห์ข้อจำกัด (T : Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรบางคนยังน้อย ๒. การพัฒนาตัวเองไม่ทันต่อเทคโนโลยี ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๒. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง (ระดับองค์กร)

<p>การวิเคราะห์จุดแข็ง (S : Strength)</p> <p>๑. ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน มีความสามัคคี ให้ความร่วมมือ ในการพัฒนาตำบล</p> <p>๒. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>การวิเคราะห์จุดอ่อน (W : Weakness)</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. มีข้อจำกัดในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชน ทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปด้วยความ ล่าช้า</p> <p>๓. อบต. ยังขาดเครื่องมือ เครื่องจักร ในการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน</p>
<p>การวิเคราะห์โอกาส (O : Opportunity)</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p> <p>๕. การคมนาคมสะดวกอยู่ไม่ห่างจากตัวอำเภอ และสถานที่ราชการต่างๆ</p>	<p>การวิเคราะห์ข้อจำกัด (T : Threat)</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก จาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมัก กระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุม ภารกิจของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนด ภารกิจหลักและภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้-

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๗. การป้องกันและต่อต้านยาเสพติด
๘. การส่งเสริมอาชีพ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น (Vission)

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vission) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้าตำบลนิคมสร้างตนเองเป็นตำบลขนาดกลางที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่นานและสงบสุขและคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดีจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

“นิคมสร้างตนเองน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม”

พันธกิจในการพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม ประปา ไฟฟ้า การจัดวางผังเมือง ให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
๒. ส่งเสริมการกีฬา เสริมสร้างความปลอดภัย และป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด
๓. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กเล็ก/นักเรียนให้มีคุณภาพที่ดี สนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

๔. พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีของท้องถิ่นให้คงอยู่
๕. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ การรวมกลุ่มอาชีพ กองทุนต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง
๗. ส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว สนับสนุนการรักษาความปลอดภัยให้กับชุมชน
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชนทุกภาคส่วน ในกิจกรรมทางการเมือง และพัฒนาบุคลากรเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตรเพิ่มขึ้น
๒. ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการการศึกษาและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๓. ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพด้านการเกษตร
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น
๖. ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มาตรฐานปลอดภัย
๗. ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างเหมาะสม
๘. ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬา
๙. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีธรรมาภิบาล
๑๐. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ รวม ๙ ยุทธศาสตร์และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง จำนวน ๑๐ แผนงานพัฒนา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เจริญก้าวหน้าพร้อมกันไปในทุกๆ ด้าน ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

แผนการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แผนงาน
๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ	๑. แผนงานการเกษตรงานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา	๑. แผนงานการศึกษางานระดับก่อนวัยเรียนและปฐมวัย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร	๑. แผนงานการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม	๑. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา สาธารณสุข	๑. แผนงานสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	๑. แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา ๒. แผนงานเคหะและชุมชน
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา	๑. แผนงานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป
๙. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑. แผนงานการรักษาความสงบภายใน

นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีนโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร ดังนี้

๑. มีการกำหนดส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร หน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อกระจายงานให้ครอบคลุมทุกภารกิจและเป็นการแบ่งภารกิจให้ชัดเจนในแต่ละส่วนราชการ
๒. เมื่อมีการกำหนดส่วนราชการภายในและแบ่งงาน แบ่งภารกิจอย่างชัดเจนแล้ว ก็มีการกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลังของบุคลากรภายในส่วนราชการแต่ละส่วนให้เหมาะสมกับภารกิจงาน

ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการโดยการกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลังจะกำหนดขึ้นตามสถิติงานแต่ละงานใน ๓ ปีงบประมาณย้อนหลัง เพื่อให้เกิดความเหมาะสม

นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีการกำหนดนโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีการกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตราของบุคลากรให้ถูกต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๒. มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง
๓. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อรองรับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. มีการจัดส่งบุคลากรแต่ละตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งและงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีการกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

๑. มีการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานในแต่ละงาน(ได้แก่ จำนวนหนังสือรับ หนังสือส่ง งานโครงการหรือกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้อง)
๒. มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ว่าแต่ละตำแหน่งงานมีปริมาณงานต่อปีและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยประมาณเท่าใด แล้วนำมาวิเคราะห์หาจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการในงานนั้นๆ
๓. หากปริมาณในแต่ละงานมีปริมาณเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็จะมีการจัดประชุมในระดับผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการเพื่อปรึกษาในการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม ยุบอัตรากำลัง หรือปรับเกลี้ยอัตรากำลังจากงานหนึ่งไปอีกงานหนึ่งตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเน้นด้านความประหยัดเพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

นโยบายด้านการสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีนโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง และตามเนื้องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้และนำมาปฏิบัติงานให้ถูกต้อง
๒. มีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารและพนักงานผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อเป็นการติดตามงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หากในรอบการประชุมนั้นมีบุคลากรที่ได้ไปเข้ารับการฝึกอบรม ก็ให้บุคลากรท่านนั้นชี้แจงเกี่ยวกับการอบรมที่ตนได้รับมาเพื่อเป็นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรท่านอื่น
๓. มีการจัดเก็บรวบรวมระเบียบกฎหมายและคู่มือเอกสารให้ความรู้ต่างๆไว้ในตู้เก็บหนังสือของสำนักงานและให้พนักงานทุกท่านสามารถยืมหนังสือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองไปอ่านได้ และจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ลงในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง (<http://nikom-phimai-city.com>) เมนู “คู่มือปฏิบัติงาน” ซึ่งพนักงานทุกท่านหรือผู้ที่สนใจสามารถเข้าไปเปิดศึกษาข้อมูลได้ตลอดเวลา

การนำยุทธศาสตร์แผนพัฒนามาประกอบการวิเคราะห์ภารกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

- ๑) การสานต่อแนวทางพระราชดำริ
- ๒) การพัฒนาการศึกษา
- ๓) การพัฒนาการเกษตร
- ๔) การพัฒนาสังคม
- ๕) การพัฒนาสาธารณสุข
- ๖) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๗) การพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๘) การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๙) การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

ภารกิจงานการเกษตรงานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

กำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

-นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
-นายช่างโยธาอาวุโส	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
-นายช่างโยธาชำนาญงาน	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒
-พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน		

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา

ภารกิจงานการศึกษา

กำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

-นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
-ครู ค.ศ.๑	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๒
-ครู ค.ศ.๒	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๓
-ครู ค.ศ.๒	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๔
-ครู ค.ศ.๒	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๕
-ครู ค.ศ.๒	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๖
-ครู ค.ศ.๒	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๗
-ครู ค.ศ.๒	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๘
-พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ คน		

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร

ภารกิจงานการเกษตร

กำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

- นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑
- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑
- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

ภารกิจงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

กำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน และ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์
- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๓ คน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข

ภารกิจงานสาธารณสุข

กำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานเคหะและชุมชน

กำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
- นายช่างโยธาอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
- นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

ภารกิจงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

กำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

- นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ภารกิจงานบริหารงานทั่วไป

กำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

- นักบริหารงาน อบต.(ปลัด)ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
- นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑

-นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
-นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
-นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑
-นิติกรชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
-นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
-นายช่างโยธาอาวุโส	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
-นายช่างโยธาชำนาญงาน	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนารักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ภารกิจงานบริหารงานทั่วไป

กำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑
- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
- นายช่างโยธาอาวุโส	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
- คนงาน		

สำหรับงานเอกสาร งานธุรการ และงานสนับสนุนอื่นๆ

ภารกิจงานด้านเอกสาร งานธุรการ และงานสนับสนุนอื่นๆ

กำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

-นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
-นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
-นิติกรชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
-นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
-นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
-นักวิชาการคลังชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
-นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑
-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
-นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑
-เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒
-เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.)	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
-นายช่างโยธาอาวุโส	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
-นายช่างโยธาชำนาญงาน	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒
-เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
-นักวิชาตรตรวจสอบภายในชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์สำนักปลัด
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์กองช่าง
- คณงาน ตำแหน่ง ยาม (สำนักปลัด)
- คณงาน ตำแหน่ง คณงานทั่วไป(สำนักปลัด)
- คณงาน ตำแหน่ง แม่บ้าน(สำนักปลัด)
- คณงาน ตำแหน่ง คณงานทั่วไป (กองการส่งเสริมการเกษตร)

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิมออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองส่งเสริมการเกษตร
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๕๓ อัตราก แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๒๙ อัตราก ว่าง ๔ อัตราก และพนักงานจ้างที่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๑๐ คน ตำแหน่งที่ว่างรอการสอบคัดเลือก และสอบแข่งขัน จำนวน ๓ อัตราก

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการกองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาล - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติตำบล <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาล - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติตำบล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภตสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภตสามัญ	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข 	<p>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร <p>ท้องถิ่นแห่งชาติ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประสาทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประสาทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและ <p>โครงการพิเศษ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง <p>คมนาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและ <p>โครงการพิเศษ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง <p>คมนาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดรูปจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร <p>๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ <p>๕.๓ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนุรักษ์ป่าชุมชน - งานอนุรักษ์พันธุ์ปลาในแหล่งน้ำ 	<p>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร <p>๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันและรักษาโรคกักสัตว์ <p>๕.๓ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนุรักษ์ป่าชุมชน - งานอนุรักษ์พันธุ์ปลาในแหล่งน้ำ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายในด้านการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารด้านบัญชี การเงินยอดเงิน - งานตรวจสอบฎีกาเบิกเงิน</p> <p>๖.๒ งานตรวจสอบงบประมาณ - งานตรวจสอบการจัดทำงบประมาณ รายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ การก่อง หนังสือพิมพ์งบประมาณรายจ่ายรวมถึงเงินยืมและ การจ่ายเงินทรงพระราชการ - งานตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประการ</p> <p>๖.๓ งานตรวจสอบด้านพัสดุ - งานตรวจสอบการทำสัญญาการจัดซื้อจัด จ้าง - งานตรวจสอบการพัสดุในคลังพัสดุงาน ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทาง ราชการ</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายในด้านการเงินการ บัญชี - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารด้าน บัญชีการเงินยอดเงิน - งานตรวจสอบฎีกาเบิกเงิน</p> <p>๖.๒ งานตรวจสอบงบประมาณ - งานตรวจสอบการจัดทำงบประมาณ รายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ การก่อง หนังสือพิมพ์งบประมาณรายจ่ายรวมถึงเงินยืม และการจ่ายเงินทรงพระราชการ - งานตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประการ</p> <p>๖.๓ งานตรวจสอบด้านพัสดุ - งานตรวจสอบการทำสัญญาการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานตรวจสอบการพัสดุในคลังพัสดุงาน ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทาง ราชการ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙								
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙								
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่อมวก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะแกงาม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกระเบื้อง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทิวสรวงระเห่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมสร้างตนเองพิมาย ๒								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์งามหนองหญ้าขาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมสร้างตนเองพิมาย ๓								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)								
นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๖	๕๖	๕๖	๕๖	+๑๐	-	-	

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) เป็นผู้บริหารสูงสุด แบ่งส่วนราชการเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย คือ

- | | |
|--|---------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑) | ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒) | ๑ อัตรา |

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- | | |
|---|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑) | ๑ อัตรา |
| ๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญงาน
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑) | ๑ อัตรา |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑) | ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑) | ๑ อัตรา |
| ๕. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑) | ๑ อัตรา |
| ๖. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑) | ๑ อัตรา |
| ๗. นิติกรชำนาญการ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑) | ๑ อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑) | ๑ อัตรา |
| ๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑) | ๑ อัตรา |
| ๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ อัตรา |
| ๑๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ อัตรา |
| ๑๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ | ๑ อัตรา |
| ๑๓. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ยาม | ๑ อัตรา |
| ๑๔. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน | ๒ อัตรา |

กองคลัง

- | | |
|--|---------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑) | ๑ อัตรา |
|--|---------|

๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๑ อัตรာ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ ๑ อัตรာ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑)
๔. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ๑ อัตรာ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ(ชก./ชง.) ๑ อัตรာ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)
๕. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ ๑ อัตรာ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑)
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรာ

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรာ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)
๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑ อัตรာ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)
๓. นายช่างโยธาอาวุโส ๑ อัตรာ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)
๔. นายช่างโยธาชำนาญงาน ๑ อัตรာ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)
๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรာ
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒)
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)
๓. ครูคศ.๑ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๘-๕๖๒)
๔. ครูคศ.๒ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๘-๕๖๓)
๕. ครูคศ.๒ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๘-๕๖๔)

๖. ครูคศ.๒ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๘-๕๖๕)
๗. ครูคศ.๒ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๘-๕๖๖)
๘. ครูคศ.๒ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๘-๕๖๗)
๙. ครูคศ.๒ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๘-๕๖๘)
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา

กองส่งเสริมการเกษตร

๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑)
๒. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑)
๓. เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ชง.) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๑๔-๔๔๐๑-๐๐๑)
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๑๔-๔๑๐๑-๐๐๓)
๕. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสร้างตนเอง

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๗,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๕๗๗,๕๖๐	(๕๗,๘๐๐)
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๘๕๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๘๗๐	๑๕,๘๗๐	๑๕,๘๗๐	๑๕,๘๗๐	๕๑๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
สำนักปลัด (๑๑)																
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๗๖,๕๕๐	(๖๖,๙๕๐)
นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ด.	๑	๑	๓๔๕,๓๒๐		๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๕๘๐	๑๓,๕๘๐	๑๓,๕๘๐	๑๓,๕๘๐	๓๗๖,๕๐๐	(๒๗,๘๒๐)
นักทรัพยากรบุคคล	ป.ด./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๖๕๐		๑	๑	-	๘,๖๕๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๑๐,๘๗๐	(๑๖,๒๒๐)	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ด.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๕,๗๒๐	(๓๔,๑๒๐)	
นิติกร	ป.ก./ช.ด.	๑	๑	๔๑๖,๓๒๐		๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)	
นักพัฒนาชุมชน	ป.ด./ช.ก.	๑	๑	๒๒๖,๓๒๐		๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๒๕๗,๖๘๐	(๑๙,๑๖๐)	
นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	(๖๖,๘๘๐)	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ด./ช.ก.	๑	๑	๓๒๖,๗๖๐		๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๗,๒๘๐	(๒๖,๐๘๐)	
เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ช.ด.	๑	๑	๒๕๖,๗๖๐		๑	๑	-	๑๑,๑๒๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๙๖๐	๑๑,๙๖๐	๑๑,๙๖๐	๓๑๘,๗๘๐	(๒๔,๓๓๐)	
พนักงานจ้าง																
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๔๗,๘๐๐		๑	๑	-	๙,๗๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๘๐	๑๐,๘๘๐	๑๐,๘๘๐	๒๖๘,๐๘๐	(๒๐,๖๕๐)	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๕๗,๘๘๐		๑	๑	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๔๔๐	๑๑,๔๔๐	๑๑,๔๔๐	๒๖๘,๐๐๐	(๒๑,๔๘๐)	
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๖,๐๘๐		๑	๑	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๓๗,๗๖๐	(๑๓,๓๒๐)	
คนงาน		๓	๓	๒๗,๐๐๐		๓	๓	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๗,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองคลัง (๑๕)																
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๕๓๐,๘๘๐	(๕๑,๕๕๐)	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ด.	๑	๑	๔๕๕,๗๒๐		๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๘๐	๑๓,๕๘๐	๑๓,๕๘๐	๔๙๙,๕๐๐	(๓๗,๙๒๐)	
นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ด.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๘๐	๑๓,๕๘๐	๑๓,๕๘๐	๔๑๖,๓๒๐	(๓๑,๓๔๐)	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ด.	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐		๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๔๐๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ด.	๑	๑	๓๘๕,๘๐๐		๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๘๐	๑๓,๘๔๐	๑๓,๘๔๐	๑๓,๘๔๐	๔๒๖,๒๘๐	(๓๖,๕๕๐)	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๗,๘๐๐		๑	๑	-	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๓๑๗,๙๕๐	(๖๖,๙๕๐)	
พนักงานจ้าง																
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๒๕๕,๖๘๐		๑	๑	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๒๖๕,๒๐๐	(๒๑,๑๕๐)	

ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่ตรงต่อเง ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองช่าง (๑๔)															
ผู้อำนวยการช่างปฏิบัติการช่าง	ต้น	๑		๔๙๘,๖๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖,๐๘๐	๑๗,๕๖๐	๑๙,๐๔๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๖๗,๕๖๐	๕๗๘,๔๔๐	(๕๓,๕๕๐) กำหนดเพิ่ม
วิศวกรโยธา	ป.ก.ช.๓.	๑	-	๐	-	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๖,๒๐๐	๓๗๗,๐๘๐	๓๖๖,๒๐๐	๓๖๖,๒๐๐	๓๖๖,๒๐๐	๓๖๖,๒๐๐	(๓๓,๓๕๐) กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา	อ.๕.	๑		๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	(๒๗,๕๕๐) กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา	ป.ง.๖.๓.	๑		๓๖๖,๙๘๐	-	๑	๑	๑๓,๒๘๐	๑๓,๒๘๐	๑๓,๒๘๐	๑๓,๒๘๐	๑๓,๒๘๐	๑๓,๒๘๐	๑๓,๒๘๐	(๒๗,๕๕๐) กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.๖.๓.	๑		๒๖๑,๒๕๐	-	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	(๒๗,๕๕๐) กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง															
พนักงานขับรถยนต์		๑		๑๓๒,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๑๓๒,๘๐๐	๑๓๗,๓๖๐	๑๓๗,๓๖๐	(๖,๖๖๐) ว่างเต็ม
กองการศึกษา ศาสนา และ															
ผู้อำนวยการกองการศึกษาปฏิบัติการศึกษา	ต้น	๑		๕๐๒,๗๒๐	๕๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๘๘๐	๑๓,๘๘๐	๑๓,๘๘๐	๑๓,๘๘๐	๕๕๘,๖๐๐	๕๖๙,๔๘๐	๕๘๐,๓๖๐	(๒๓,๕๖๐) ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา	ป.ก.ช.๓.	๑		๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๖,๖๖๐) ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่รวม		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒		๐	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะเมงาม		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง															
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑		๒๑๐,๕๘๐	-	๑	๑	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๑๙,๑๔๐	๒๒๗,๗๐๐	๒๒๗,๗๐๐	๒๒๗,๗๐๐	(๓๓,๕๕๐) กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่รวมโรงเรียน		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒		๐	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู		๒		๐	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีสวัสดิ์ราษฎร์		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนสตรีศรีเมือง		๑		๒๐๒,๕๘๐	-	๑	๑	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๑๑,๐๒๐	๒๑๙,๕๘๐	๒๑๙,๕๘๐	๒๑๙,๕๘๐	(๒๓,๕๕๐) กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง															
ผู้ควบคุมครูผู้ช่วย		๑		๒๐๒,๕๘๐	-	๑	๑	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๑๑,๐๒๐	๒๑๙,๕๘๐	๒๑๙,๕๘๐	๒๑๙,๕๘๐	(๒๓,๕๕๐) กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่รวมโรงเรียน		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑		๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง		๑		๒๐๒,๕๘๐	-	๑	๑	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๑๑,๐๒๐	๒๑๙,๕๘๐	๒๑๙,๕๘๐	๒๑๙,๕๘๐	(๒๓,๕๕๐) กำหนดเพิ่ม
ผู้ควบคุมครูผู้ช่วย		๑		๒๐๒,๕๘๐	-	๑	๑	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๑๑,๐๒๐	๒๑๙,๕๘๐	๒๑๙,๕๘๐	๒๑๙,๕๘๐	(๒๓,๕๕๐) กำหนดเพิ่ม

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คิดค่าอะไหล่ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเต็ม / ๑๓			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ศูนย์ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ																			
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง																			
ผู้ช่วยครูผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑		๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างจากเงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑		๔๑๖,๑๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๕,๖๘๐)
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																			
ผู้อำนวยการกองเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๑		๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๕,๖๘๐)
นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานการเกษตร	บ.ง./ช.ง.	๑		๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ	บ.ง./ช.ง.	๑		๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง																			
คณงาน		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๙,๐๐๐)
รวม		๕๖		๑๒,๐๕๖,๐๖๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																			
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

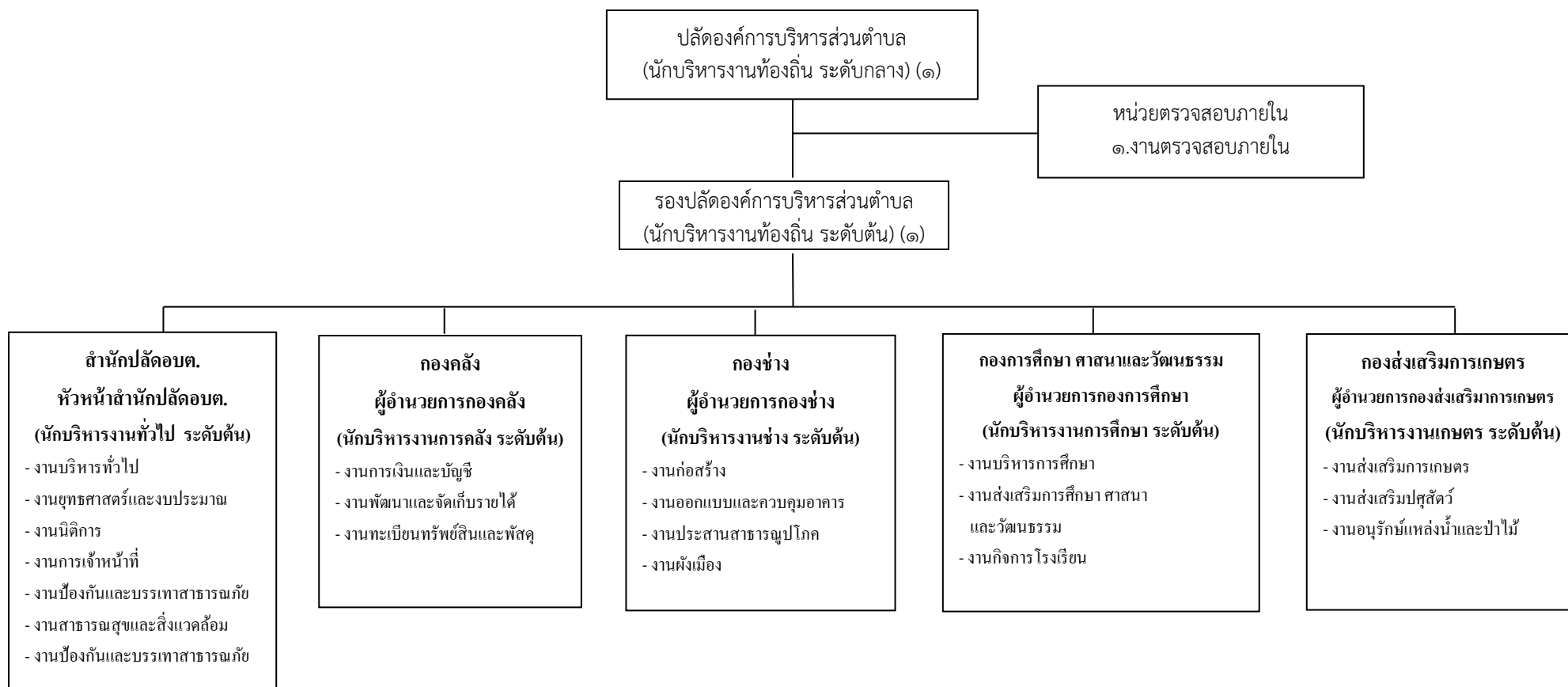
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๖๗,๒๐๐,๐๐๐ บาท ตามร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๗๐,๕๖๐,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๗๕,๐๘๘,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙
 : ข้าราชการเกษียณอายุรวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง

ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕
 (ลงชื่อ).....ผู้รับรอง
 (นายตราวุธ อัครกุลพิทักษ์)

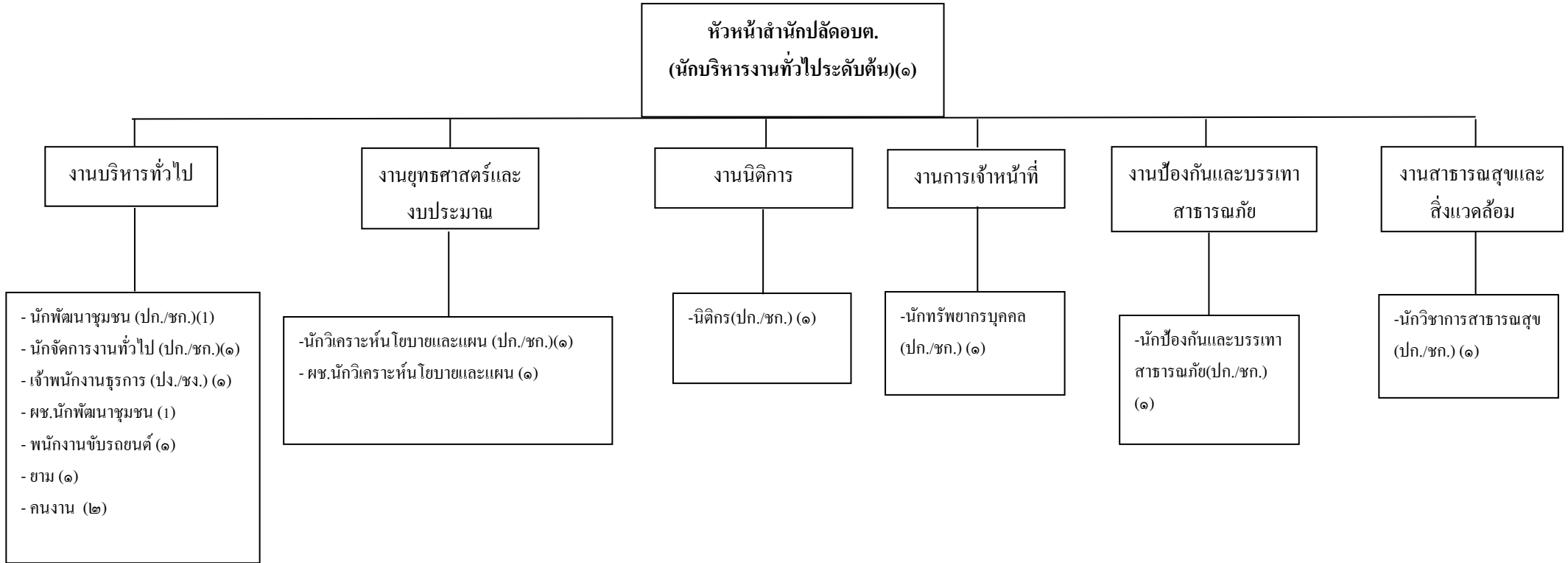
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนครลำดวน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

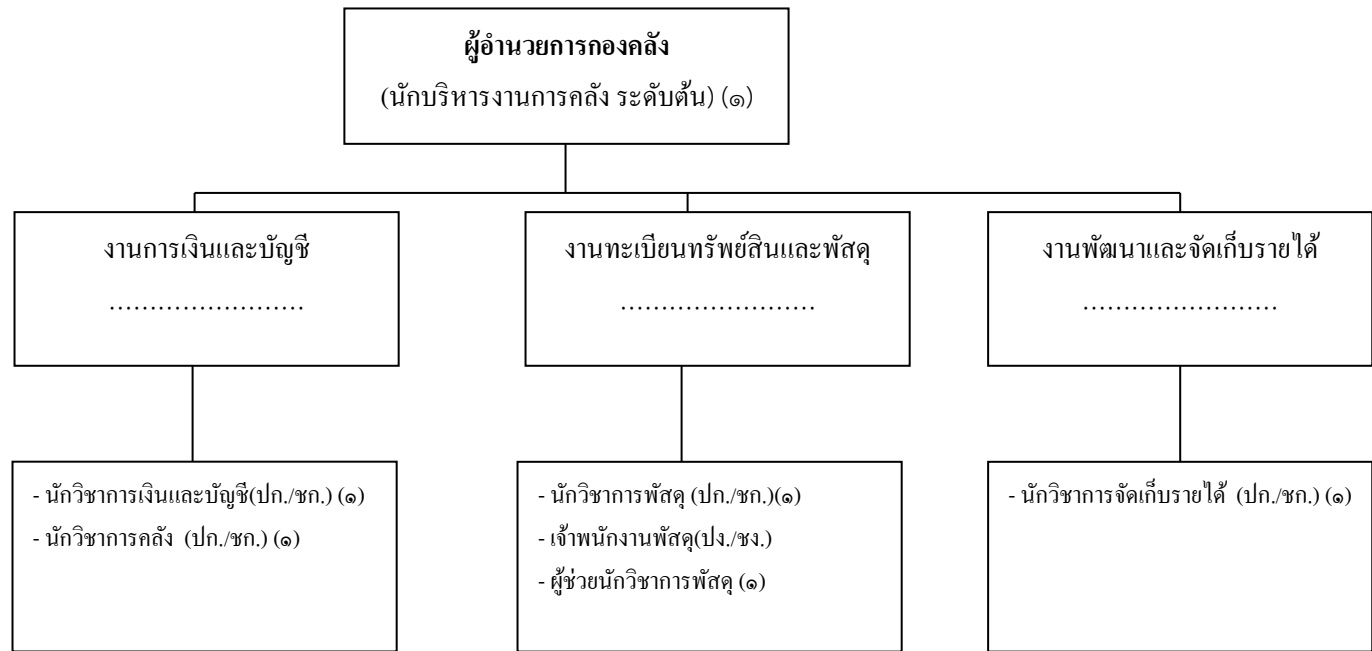
แผนภูมิโครงสร้างการส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา



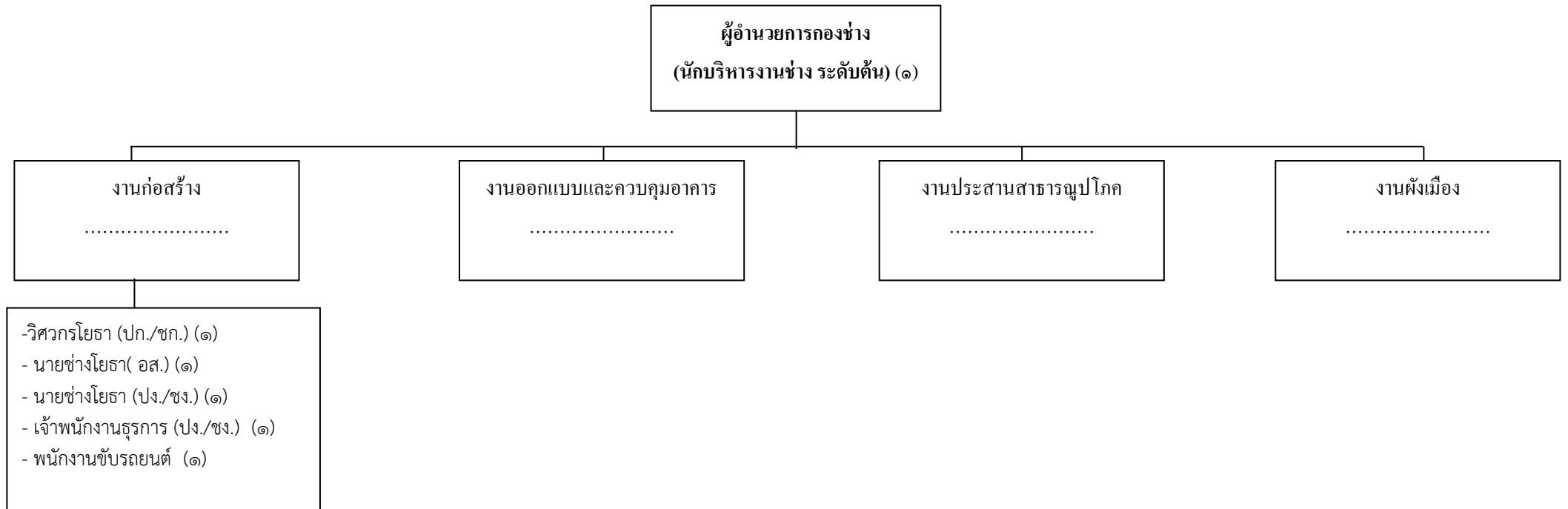
แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



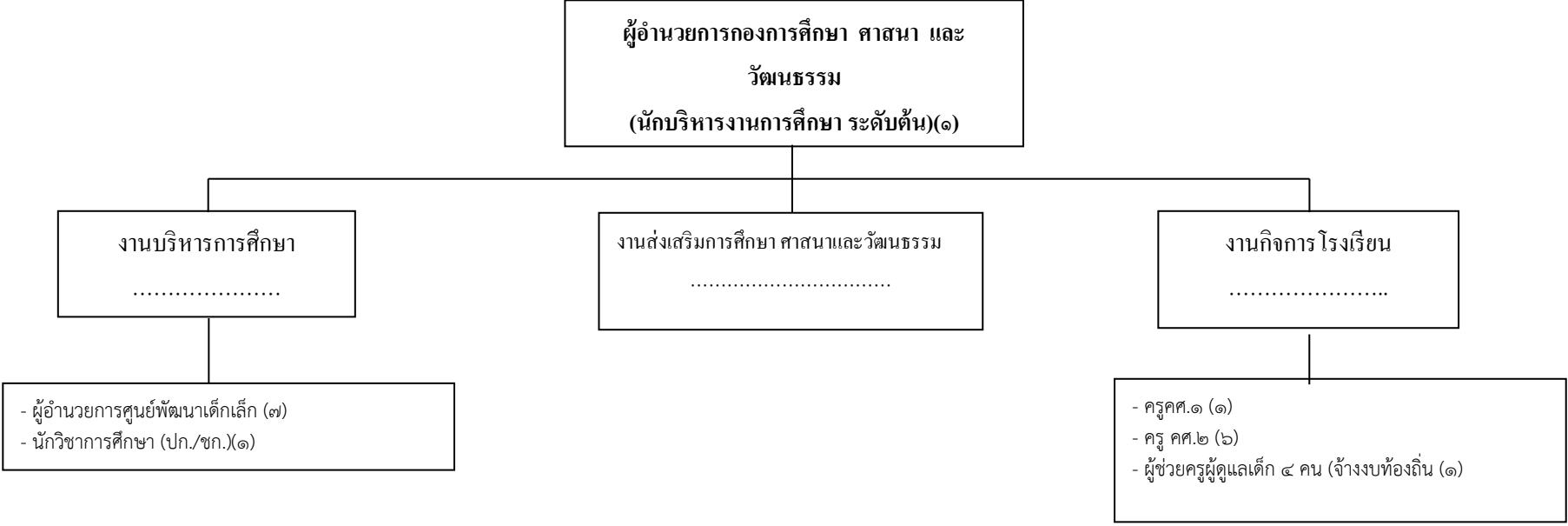
แผนภูมิโครงสร้างองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



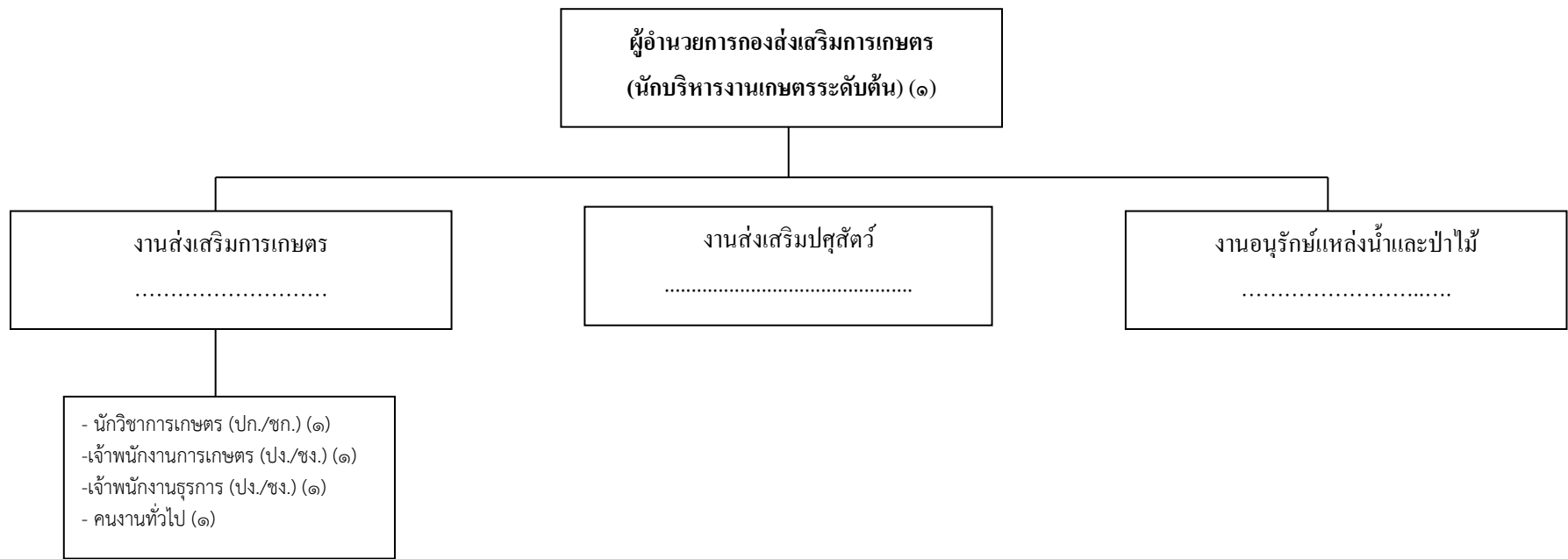
แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



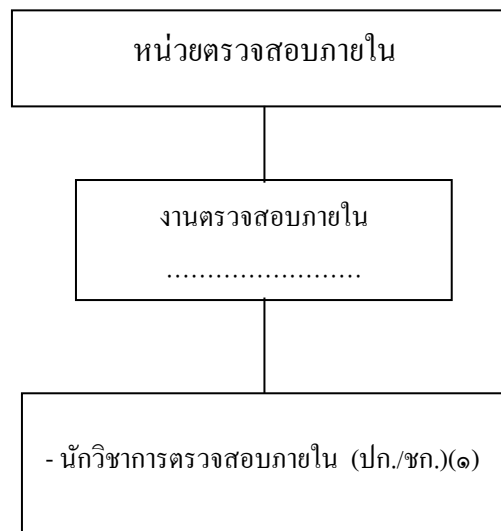
แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



แผนภูมิโครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่า ตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ	
๑	นายศราวุธ อัครกุลพิทักษ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐ (๕๙,๓๘๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐	๗๖๕,๙๖๐	
๒	นางปณิตา ประเสริฐสังข์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๘๗,๕๒๐	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๓	ว่าง		๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๔	นางอุไรวรรณ ปาลวงค์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๕	นายจักรพงษ์ นาวาช	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๔๖,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๖๔๐
๖	นายศักดิ์ดา พรหมหากุล	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๓๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๗	นายสมบัติ อัครกุลพิทักษ์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘	น.ส.มนัสนิชา เสนา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๙	นายพีรวัฒน์ น้อมกลาง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๒,๙๖๐
๑๐	น.ส.กมลสมัญญา เปรี่ยมพิมาย	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๑๑	- ว่าง -		๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
	พนักงานจ้างภารกิจ													
๑๒	นางสาวชลิลา ปุโธสง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๗,๘๐๐ (๒๐,๖๕๐x๑๒)	-	-	-	-	๒๔๗,๘๐๐
๑๓	นายกิตติโชค วิชาศิลป์	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๗,๘๘๐ (๒๑,๔๘๐x๑๒)	-	-	-	-	๒๕๗,๘๘๐
๑๔	นายวิวัฒน์ เทพรัตน์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๓๖,๐๘๐ (๑๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	-	-	๓๓๖,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๕	นายสุติกร ขอใหญ่กลาง	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายวันชนะ นมอมะเรียง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	- ว่าง -	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง													
๑๘	นายสุเม็ญีศร ธรรมณี	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๕๔๐,๖๐๐
๑๙	นางชนิษฐา ธรรมณี	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๒๐	น.ส.วิภา ระมวงสูงเนิน	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๒๑	น.ส.จริญญา ธารณะกลาง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๓๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๓๓๖,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
๒๒	น.ส.ไพรินทร์ วิไลศรีอัมพร	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๐-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๘,๕๐๐		
๒๓	- ว่าง -		๒๐-๓-๐๕-๕๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๐-๓-๐๕-๕๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๘๗,๘๐๐		
	พนักงานจ้างภารกิจ													
๒๔	น.ส.เอศดิษฐ์ ทาญโกกรธา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐		
	กองช่าง													
๒๕	นายปรวิทย์ สานคอง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘๘,๖๐๐ (๕๑,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐		
๒๖	น.ส.กัญญากร บุญคุ้ม	ปวส.	๒๐-๓-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๑,๒๕๐ (๒๔,๒๖๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๕๐		
๒๗	นายธนัญชัย นิลสันเทียะ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส	๒๐-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐		
๒๘	นายฉัตรชัย โนรี	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๘,๘๘๐ (๒๗,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๘๘๐		
	พนักงานจ้างภารกิจ													
๒๙	- ว่าง -			พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๓๐	นางสาวสุพัฒน์ชญา สงนอก	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๔,๗๒๐		
๓๑	- ว่าง -		๒๐-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่จอมวก													
๓๒				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						กำหนดเพิ่ม	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ			
๓๓	นางพยุธา จีพอมจา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๕๑,๘๕๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน		
๓๔	น.ส.ประภาพร พากเจริญยิ่ง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๕	ครู	ค.ศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๕	ครู	ค.ศ.๒	(๒๔,๓๒๐x๑๒)	-	-	๓๕๑,๘๕๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน		
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสมสะอาด			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						๓๖๘,๑๖๐	
๓๖	นางสุนาลี เพลงสนาว	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๓	ครู	ค.ศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๓	ครู	ค.ศ.๒	๓๖๔,๓๒๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน		
๓๗	พนักงานจ้างภารกิจ น.ส.ยลดา มนทองหลง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๐,๔๘๐	-	-	๓๖๔,๓๒๐		
๓๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกระเบื้อง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						๒๑๐,๔๘๐	
๓๙	นางรัชชภา วีระชัยปิยสุภกร	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๔	ครู	ค.ศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๔	ครู	ค.ศ.๒	๓๗๑,๕๒๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน		
๔๐	น.ส.บุษวิดา รมวงสูงเนิน	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๘	ครู	ค.ศ.๑	(๓๐,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๗๑,๕๒๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน		
๔๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีสังขาร			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						๒๘๘,๓๖๐	
๔๒	น.ส.ศิริพัฒน์ พรหมน้ำ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๖	ครู	ค.ศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๖	ครู	ค.ศ.๒	๓๗๓,๐๘๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน		
๔๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมงคลบึงมะเป			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						๓๗๓,๐๘๐	
๔๔	น.ส.อรัญญา ชันพะศิริ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๗	ครู	ค.ศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๗	ครู	ค.ศ.๑	๓๓๙,๘๕๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน		
๔๕	พนักงานจ้างภารกิจ น.ส.นราจันทน์ ปรานภัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๒,๔๘๐	-	-	๓๓๙,๘๕๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
๔๖	คุณหญิงชนวนต์เล็กแก้วโพธิ์รวมของมยุรีวรรณ			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก							กำหนดเพิ่ม
๔๗	พนักงานจ้างภารกิจ น.ส.เสาวรส เปาแพง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๒๐๒,๔๕๐ (๑๖,๘๗๐x๑๒)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ๒๐๒,๔๕๐
๔๘	คุณหญิงชนวนต์เล็กแก้วโพธิ์รวมของมยุรีวรรณ			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								กำหนดเพิ่ม
๔๙	พนักงานจ้างภารกิจ - ว่าง -			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-	(ว่างจากเงินอุดหนุน ๑๘๐,๐๐๐)
๕๐	หน่วยตรวจรถสองแถวใน น.ส.สุจิตรา พาดโคสูง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑		๔๑๖,๒๖๐ (๓๕,๖๘๐x๑๒)	-	-	-	-	๔๑๖,๒๖๐
๕๑	กองส่งเสริมการเกษตร น.ส.กิติชดา ปัจจาคะ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๕-๐๐๑		๔๑๖,๒๖๐ (๓๕,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๔๕๘,๒๖๐ (ว่างเต็ม)
๕๒	- ว่าง -	-	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑		-	นักวิชาการเกษตร	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๕๓				เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานการเกษตร	๒๐-๓-๑๔-๔๕๐๑-๐๐๑							
๕๔				เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๐-๓-๑๔-๔๑๐๑-๐๐๓							
๕๕	พนักงานจ้างทั่วไป นายณัฐกรณ์ น้อยกลาง	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

ที่ ๓๖๘ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจบริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายบุญชู ศรีโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

บันทึกการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบุญชู ศรีโพธิ์	นายก อบต.นิคมสร้างตนเอง	บุญชู ศรีโพธิ์	
๒	นายศราวุธ อัครกุลพิทักษ์	ปลัด อบต.นิคมสร้างตนเอง	ศราวุธ อัครกุลพิทักษ์	
๓	นายสุนัญชิตา ศรีมะณี	ผู้อำนวยการกองคลัง	สุนัญชิตา ศรีมะณี	
๔	นายปรวัฒน์ สานคล่อง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ปรวัฒน์ สานคล่อง	
๕	นางปิยมาภรณ์ เฉลิมแสน	หัวหน้าสำนักปลัด	ปิยมาภรณ์ เฉลิมแสน	
๖	นางสาวสุพัฒน์ชญา สงนอก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	สุพัฒน์ชญา สงนอก	
๗	น.ส.กิตติขาดา ปัญจาอะ	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กิตติขาดา ปัญจาอะ	
๘	นายจักรพงษ์ นาราช	นักทรัพยากรบุคคล	จักรพงษ์ นาราช	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายบุญชู ศรีโพธิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง เป็นประธานในการประชุม

เมื่อที่ประชุมมาครบองค์ประชุม ประธานเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง และเริ่มประชุมตามระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ ให้หัวหน้าสำนักปลัดซึ่งเป็นเลขานุการ แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายจักรพงษ์ นาราช หนังสือจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอพิมาย เลขานุการ ที่ นม ๐๐๒๓ .๒๙/ว ๑๓๓๗ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ได้ออกคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองที่ ๓๖๘/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

บันทึกการประชุม

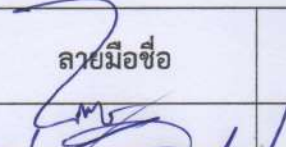
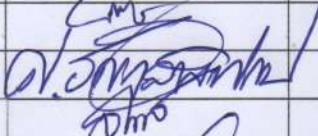
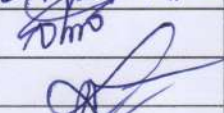
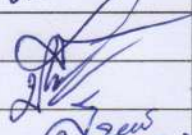
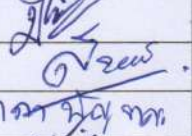
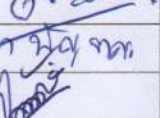
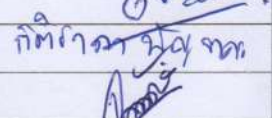
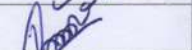
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบุญชู ศรีโพธิ์	นายก อบต.นิคมสร้างตนเอง		
๒	นายศราวุธ อัครกุลพิทักษ์	ปลัด อบต.นิคมสร้างตนเอง		
๓	นายสุนัญชิตา ศรีมะณี	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔	นายปรวิวัฒน์ สานคล่อง	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	นางปิยมาภรณ์ เฉลิมแสน	หัวหน้าสำนักปลัด		
๖	นางสาวสุพัฒน์ชญา สงนอก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๗	น.ส.กิตติชิตา ปัญจาละ	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร		
๘	นายจักรพงษ์ นาราช	นักทรัพยากรบุคคล		

(๑) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง	เป็นประธาน
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง	เป็นคณะทำงาน
(๓) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นคณะทำงาน
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นคณะทำงาน
(๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นคณะทำงาน
(๖) หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๗) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุม /ประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ /ประชุมเมื่อ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕
ประธานฯ ที่ประชุม	ที่ประชุมได้ตรวจรายงานการประชุมแล้วขอมติ มติรับรอง
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
ประธานฯ	๔.๑ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่แผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะหมดอายุลงในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ จึงมีความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองต้องจัดทำแผนฯ ขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจและให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กลาง และ ก.อบต.จังหวัด กำหนด เพื่อให้ทราบรายละเอียดและขั้นตอนต่างๆ ขอให้หัวหน้าสำนักปลัด ในฐานะเลขานุการได้ชี้แจงแนวทางและขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
เลขานุการ	ตามที่แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง จะต้องจัดทำแผนฯ ขึ้นใหม่เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นครราชสีมา) ภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนประกาศใช้ สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีส่วนราชการ ๕ ส่วน ๑ หน่วย ประกอบด้วย สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม/กองส่งเสริม

การเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีอัตราตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา แยกเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล คนครอง ๒๘ อัตรา ว่าง ๕ อัตรา

-ว่าง /หัวหน้าสำนักปลัด /นักวิชาการศึกษา/นักวิชาการเกษตร/นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานพัสดุ

๒. ครู คนครอง ๗ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ คนครอง ๙ อัตรา ว่าง - อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป คนครอง ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน) ว่าง ๑ อัตรา

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจฯ กฎหมายจัดตั้ง ลักษณะงาน ความยาก คุณภาพ และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร การจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนฯจะต้องประกอบด้วย

- (๑) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้าที่ตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตาม พรบ.กำหนดแผนและชั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) ตลอดจนแผนพัฒนา นโยบายของผู้บริหารและนโยบายอื่นๆที่สอดคล้องกับการพัฒนา สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ตำบลนิคมสร้างตนเอง เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่
- (๒) บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ในช่วงเวลา ๓ ปี
- (๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลัง ที่เพิ่ม ที่ขาดจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น
- (๔) บทวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน สสำรวจความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรม กำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเมประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๕.๒ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๕.๓ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตาม

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน

ท้องถิ่น (ก.อบต.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง.

-การกำหนดตำแหน่งต้องเป็นไปตามสายงาน

(๖) การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

(๗) ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ในการประชุมครั้งนี้จึงต้องพิจารณาทั้งในส่วนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไปพร้อมกัน ในส่วนของการจัดทำภาระงาน/ค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขอให้หัวหน้าส่วนราชการได้แจ้งและรวบรวมผลการสรุปค่าจ้างและรับรองเอกสารค่าจ้างของพนักงานแต่ละตำแหน่งเพื่อใช้ประกอบในการวิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละส่วนราชการ

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด พ.ร.บ.

ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ กรณีมีแนวโน้มจะเกินหรือเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด ให้พิจารณาจัดทำแผนการปรับลดตามแนวทางที่ ก.อบต.กลาง กำหนด

ประธานกรรมการ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ได้แจ้งให้แต่ละกองวิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละกองจัดส่งปริมาณงานในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อจะแสดงปริมาณงานของแต่ละกองว่ามีปริมาณงานเท่าใดงานกับคนมีสัดส่วนที่เพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ ไม่ทราบว่าได้จัดส่งกันครบทุกกองแล้วหรือยังขอให้ทางฝ่ายเลขานุการชี้แจงต่อที่ประชุมให้ทราบ

เลขานุการ

ปริมาณงานได้รวบรวมครบทุกกองแล้วซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ปริมาณของนักบริหารงานท้องถิ่น เวลาที่ใช้ทั้งหมดต่อปี ๑๙๑,๗๖๐ นาที อัตรากำลังที่ต้องการ ๒ คน (มีปลัด/รองปลัด)
๒. ปริมาณงานของสำนักปลัด เวลาที่ใช้ทั้งหมดต่อปี ๑,๓๗๙,๒๒๐ นาที อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๕ คน (มี ๑๒ คน)
๓. ปริมาณงานของกองคลัง เวลาที่ใช้ทั้งหมดต่อปี ๗๘๕,๕๐๐ นาที อัตรากำลังที่ต้องการ ๗ คน (มี ๖ คน)
๔. ปริมาณงานของกองช่าง เวลาที่ใช้ทั้งหมดต่อปี ๕๕๔,๔๓๐ นาที อัตรากำลังที่ต้องการ ๕ คน (มี ๔ คน)
๕. ปริมาณงานของกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม เวลาที่ใช้ทั้งหมดต่อปี ๒,๐๔๘,๕๗๐ นาที อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕ คน (มี ๑๒ คน)
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน เวลาที่ใช้ทั้งหมดต่อปี ๑๗๑,๗๒๐ นาที อัตรากำลังที่ต้องการ ๑ คน (มี ๑ คน)
๗. ปริมาณงานของการส่งเสริมการเกษตร เวลาที่ใช้ทั้งหมดต่อปี จำนวน ๓๘๓,๔๐๐ นาที อัตรากำลังที่ต้องการ ๕ คน(มี ๒ คน)

รวมทั้งหมดอัตรากำล้างที่มี ๔๖ อัตรา ปัจจุบันมีอัตราว่าง ๘ อัตรา รายละเอียดตามเอกสาร

เอกสารบัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานรายกองปรากฏตามเอกสารที่ได้แจกให้ให้หัวหน้ากองทุกกองตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อจะได้เซ็นรับรองข้อมูลและรวบรวมเพื่อส่งจังหวัดต่อไป

ประธานกรรมการ

ขอให้ทุกท่านได้ตรวจสอบปริมาณงานรายงานของแต่ละกองว่ามีความเหมาะสมถูกต้องหรือไม่หรือจะต้องแก้ไข

ที่ประชุม

ไม่มีท่านใดแก้ไข

ประธานกรรมการ

เมื่อไม่มีการแก้ไขขอมติที่ประชุมเห็นชอบปริมาณงานรายสำนัก รายกอง เพื่อประกอบการกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ประธานกรรมการ

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อยู่ที่ร้อยละเท่าไรเอาที่รวมเบี่ยยังชีพและไม่รวมเบี่ยยังชีพขอให้ทางฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ปลัด.อบต.

ฐานการคิดคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้คิดเพิ่ม ๕% ทั้งปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เลขานุการ

รายจ่ายที่ จะมีรายละเอียดตามตามข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดูเอกสารในเล่มร่างแผนฯ ประกอบ ซึ่งการใช้ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามข้อบัญญัติแล้วประมาณการเพิ่มขึ้นปีละ ๕ % ดังนี้

๑. อบต.นิคมสร้างตนเอง จัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๖๗,๒๐๐,๐๐๐ บาท

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่ใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๐

๒. ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๗,๒๐๐,๐๐๐ บาท

$$=(๖๗,๒๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓,๓๖๐,๐๐๐ = ๗๐,๕๖๐,๐๐๐$$

คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายปี๒๕๖๘ =๒๓.๐๙

๓. ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๐,๕๖๐,๐๐๐ บาท

$$=(๗๐,๕๖๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓,๕๒๘,๐๐๐ = ๗๔,๐๘๘,๐๐๐$$

คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายปี๒๕๖๙ =๒๒.๖๘

ประธานกรรมการ

ตามแผนอัตรากำล้าง๓ ปี สรุปรวมเพิ่ม และยุบตำแหน่ง จากแผนเดิมก็อัตรา

ผอ.กองช่าง

กองช่างขอเพิ่ม ๑ อัตรา ตำแหน่งวิศวกรโยธา

ผอ.กองเกษตรฯ

กองส่งเสริมการเกษตรขอเพิ่ม ๒ อัตรา ตำแหน่ง/เจ้าพนักงานการเกษตร/เจ้าพนักงานธุรการ

ประธานกรรมการ

กองอื่นๆจะเพิ่มหรือลดอัตราอีกหรือไม่

ที่ประชุม


ไม่มี


ประธานกรรมการ

ขอมติในการเห็นชอบร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์
ประธานกรรมการ ให้เลขานุการจัดทำร่างฯเพื่อจะได้เสนอให้จังหวัดพิจารณาต่อไป
ระเบียบวาระที่ ๕ อื่นๆ -ไม่มี-

เลิกประชุมประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.


(ลงชื่อ) จักรพงษ์ นาราช ผู้จตรายงานการประชุม
(นายจักรพงษ์ นาราช)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ /เลขานุการ


(ลงชื่อ) บุญชู ศรีโพธิ์ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายบุญชู ศรีโพธิ์)
ตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง