

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายบุญชู ศรีโพธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒



ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้นเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๓๔
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๕. ภาคผนวก	

****

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง เป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายจำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๑ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง เพื่อให้การดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้

การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์รอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ในเมือง และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.โบสถ์ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

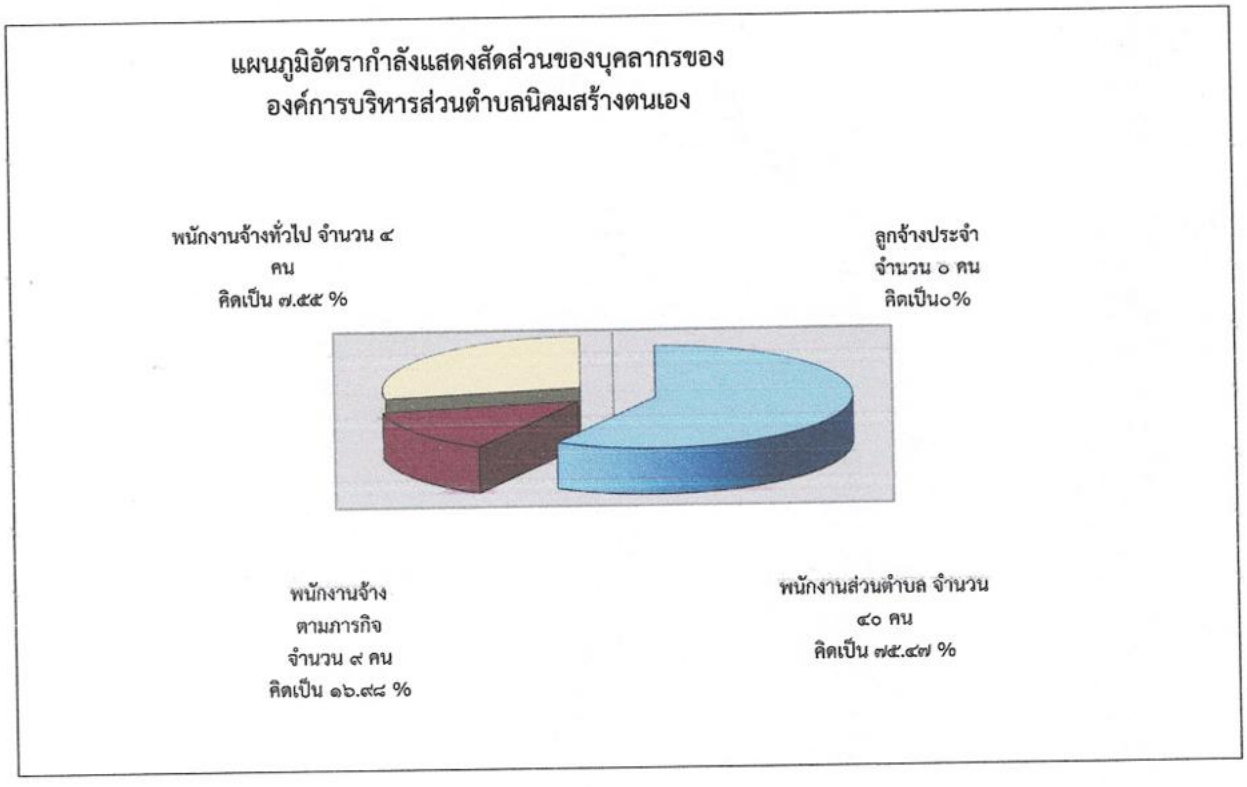
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ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

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 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 องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- <u>สำนักปลัด</u>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง คนงาน ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลังคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- 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 การบริการสาธารณ 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 จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ตัวเลขหลักฐานและเอกสารต่างๆทางด้านการเงิน การบัญชี พัสดุทรัพย์สิน เพื่อให้การตรวจสอบดาเนินไปอย่างถูกต้องและได้ผลตรงกับหลักฐานที่เกิดขึ้นจริงฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง คนงาน ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ลักษณะทั่วไป

๔.๑.๑ลักษณะที่ตั้ง

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

๔.๑.๒ อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือติดต่อกับตำบลในเมืองอำเภอพิมายจังหวัดนครราชสีมาทิศใต้ติดต่อกับตำบลหลุ่งประดู่อำเภอห้วยแถลงจังหวัดนครราชสีมาทิศตะวันตกติดต่อกับตำบลหนองระเวียงอำเภอพิมายจังหวัดนครราชสีมาทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลรังกาใหญ่อำเภอพิมายจังหวัดนครราชสีมา

๔.๑.๓ประชากร

ตำบลนิคมสร้างตนเองมีประชากรทั้งสิ้น ๑๑,๐๓๖ คน แยกเป็นชาย ๕,๕๑๓ คน เป็นหญิง ๕,๕๒๓ คน มีจำนวนครัวเรือน ๓,๒๘๖ ครัวเรือน

๔.๑.๕ การประกอบอาชีพของประชาชนและรายได้

โดยส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพทำไร่ ปลูกอ้อย ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกข้าว เลี้ยงสัตว์เพาะเห็ดฟางและค้าขาย ดังนั้น รายได้ส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับผลผลิตทางการเกษตรเป็นหลัก

๔.๑.๕ ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีพื้นที่สูงต่ำสลับเป็นลูกคลื่นสูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลาง มีอ่างเก็บน้ำห้วยสะกาดตั้งอยู่บริเวณทิศตะวันออกเฉียงเหนือ มีแม่น้ำสายหลักไหลผ่าน ๒ สาย คือ

- ลำห้วยฉกาจไหลผ่านมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งประดู่ผ่านพื้นที่ด้านทิศใต้ ตั้งแต่บ้านโนนกระเบื้อง หมู่ ๗ ,บ้านถาวรพัฒนา หมู่ที่ ๑๕ ,บ้านทวีสงเคราะห์ หมู่ ๓ลงสู่อ่างเก็บน้ำโคกสะกาด บ้านบุญส่งพัฒนา หมู่ ๑และไหลเข้าสู่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง
- ลำน้ำฉมวกไหลจากอ่างเก็บน้ำลำฉมวก ผ่านทางทิศใต้ตั้งแต่บ้านใหม่ฉมวก หมู่ ๖ บ้านใหม่ฉมวกเหนือ หมู่ ๑๖ ,บ้านบ่อสาม 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. <u>ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

๓.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก

๓.๒ ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วน และยังขาดมาตรฐาน

๓.๓ ปัญหาขาดไฟส่องสว่างในยามค่ำคืน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองและจังหวัดนครราชสีมา

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคุลมเชื่อต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสพดวกคล่องแคล่ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่จำกัด

๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถกำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่องประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมือง ให้การสนับสนุนเขื่อนป้องกันตลิ่งและปรับปรุงภูมิทัศน์

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๒. <u>ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</u>

๑.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ

๑.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

๑.๓ ปัญหาขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๑.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

จุดแข็ง (Strengh=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ

๒.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. <u>ปัญหาด้านสังคม</u>

๒.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด

๒.๒ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (อายุ ๑๓ – ๖๐ปี)

๒.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดแข็ง (Streng=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 และความจริงใจ 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. <u>ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร</u>

๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้

๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน

๖.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๕.

๕. <u>ปัญหาด้านแหล่งน้ำ</u>

๔.๑ ปัญหาน้ำบริโภคอุปโภคยังไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๖. <u>ปัญหาด้านสาธารณสุข</u>

๕.๑ ปัญหาการบริหารด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ

๕.๓ ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. มีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองมีการเผยแพร่ แระชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข่าวสารที่น่าสนใจ

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. บุคลกรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอพิมายและจังหวัดนครราชสีมา ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ
๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
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 เป็นอุปสรรค์ต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๗. <u>ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

๗.๑ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๗.๒ ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. <u>ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
๘.๓ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

จุดแข็ง (Streng=s)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนบางส่วนในเขตตำบลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยนำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าและโรงงานลงแม้น้ำ ลำคลอง เป็นต้น

๓. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงานอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอพิมาย เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๙. <u>ปัญหาด้านอื่น ๆ</u>

๙.๑ ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

๔.๔ ความต้องการของประชาชนแบ่งได้ดังนี้

๑. <u>ด้านเศรษฐกิจ</u>

๑.๑ สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนที่มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง

๑.๒ สนับสนุนกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้เสริมให้กับประชาชนในช่วงหลังฤดูกาล ทำไร่ทำนา

๑.๓ต้องการให้ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาเพิ่มขึ้น

๒. <u>ด้านสังคม</u>

๒.๑ จัดให้มีการรณรงค์เพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน และประชาชน

๒.๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพเสริม

๒.๓ จัดฝึกอบรม ชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้าง ตนเองให้มากขึ้น

๓. <u>ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

๓.๑ ก่อสร้างทางระบายน้ำ

๓.๒ ก่อสร้างถนนให้มีมาตรฐาน

๓.๓ ขยายติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๔ ต้องการมีโทรศัพท์สาธารณะครบทุกหมู่บ้าน

๔. <u>ปัญหาด้านแหล่งน้ำ</u>

๔.๑ ขุดลอกและขุดขยายแหล่งน้ำ

๔.๒ ก่อสร้างระบบส่งน้ำ

๕. <u>ปัญหาด้านการสาธารณสุข</u>

๕.๑ รณรงค์ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ

๕.๒ ออกข้อบังคับตำบลและบังคับใช้อย่างจริงจัง

๖. <u>ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร</u>

๖.๑เผยแพร่และประชาสัมพันธ์เรื่องการเสียภาษี

๖.๒จัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน และตำบล

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ก่อสร้างหอกกระจายข่าว และเสียงตามสาย

๗.๒ ก่อสร้างปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็ก

๗.๓สนับสนุนมอบทุนการศึกษา

๗.๔ ส่งเสริมการจัดงานประเพณี

๘. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ก่อสร้างสวนหย่อม สวนสาธารณะ

๘.๒ ปลูกต้นไม้

๘.๓จัดบริการเก็บและกำจัดขยะ

๘.๔ รณรงค์และฝึกอบรม สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

(๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) จัดให้มีการบริการด้านโทรศัพท์สาธารณะภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงให้เพียงพอแก่ความต้องการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ให้เด็กขาดสารอาหาร 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 การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ตลาดชุมชน

(๓) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืช

(๔) รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึงกัน วางแผนการผลิต การจำหน่าย

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ

(๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ,สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ,สารเคมี พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อให้ปลอดจากสารพิษ

(๔) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มาขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง

(๕) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมเป็นการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

(๓) ส่งเสริมให้พัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น (หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมรณรงค์ให้ประชาชนได้ส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารงานของ อบต.

(๓) ให้มีความรู้เกี่ยวกับภารกิจ หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง โดยใช้หลัก SWOT Analysisในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ดังนี้

การวิเคราะห์	สภาพการณ์
จุดแข็ง (Strengths)	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)	๑. เกษตรกรในตำบลขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ ๒. กลุ่มอาชีพของเกษตรกรขากการประสานงานภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มที่ดี ๓. แหล่งกักเก็บน้ำตื้นเขิน แหล่งน้ำไม่เพียงพอ จึงมีน้ำไม่เพียงพอต่อการทำงานเกษตร ๔. บางพื้นที่ดินเค็มทำให้ได้ผลผลิตในปริมาณน้อย
โอกาส (Opportunity)	๑. มีหน่วยงานต่างๆ เข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. มีหน่วยงานอื่น มาช่วยในการส่งเสริมอาชีพ ทำไร่อ้อย มันสำปะหลัง ทำนา ข้าวโพด
อุปสรรค (Treats)	๑. งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นมีจำนวนจำกัด ๒. การเกิดโรคระบาด ๓. ราคาผลผลิตตกต่ำ

สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง (ระดับตัวบุคลากร)

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S : Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W : Weakness)
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีภารกิจเพิ่มขึ้นจำนวนมากจากนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล บางครั้งทำให้ไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามห้วงเวลาได้ ๒. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อย
การวิเคราะห์โอกาส (O : Opportunity)	**การวิเคราะห์ข้อจำกัด (T : Threat)**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรบางคนยังน้อย ๒. การพัฒนาตัวเองไม่ทันต่อเทคโนโลยี ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๒. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง (ระดับองค์กร)

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S : Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W : Weakness)
๑. ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน มีความสามัคคี ให้ความร่วมมือ ในการพัฒนาตำบล ๒. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. มีข้อจำกัดในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปด้วยความล่าช้า ๓. อบต. ยังขาดเครื่องมือ เครื่องจักร ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
การวิเคราะห์โอกาส (O : Opportunity)	**การวิเคราะห์ข้อจำกัด (T : Threat)**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๕. การคมนาคมสะดวกอยู่ไม่ห่างจากตัวอำเภอและสถานที่ราชการต่างๆ	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้.-

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น (Vission)

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้าตำบลนิคมสร้างตนเองเป็นตำบลขนาดกลางที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุขและคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดีจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

"นิคมสร้างตนเองน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม"

พันธกิจในการพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม ประปา ไฟฟ้า การจัดวางผังเมือง ให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
๒. ส่งเสริมการกีฬา เสริมสร้างความปลอดภัย และป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
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 วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

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 ๙ยุทธศาสตร์และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง 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 ประเพณีและกีฬา	๑. แผนงานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป
๙. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑. แผนงานการรักษาความสงบภายใน

<u>นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีนโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร ดังนี้

๑. มีการกำหนดส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร หน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อกระจายงานให้ครอบคลุมทุกภารกิจและเป็นการแบ่งภารกิจให้ชัดเจนในแต่ละส่วนราชการ

๒. เมื่อมีการกำหนดส่วนราชการภายในและแบ่งงาน แบ่งภารกิจอย่างชัดเจนแล้ว ก็มีการกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลังของบุคลากรภายในส่วนราชการแต่ละส่วนให้เหมาะสมกับภารกิจงาน

ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการโดยการกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลังจะกำหนดขึ้นตามสถิติงานแต่ละงานใน ๓ ปีงบประมาณย้อนหลัง เพื่อให้เกิดความเหมาะสม

นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีการกำหนดนโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีการกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตราของบุคลากรให้ถูกต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน

๒. มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๓. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลการและแผนการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อรองรับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. มีการจัดส่งบุคลากรแต่ละตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งและงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีการกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

๑. มีการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานในแต่ละงาน(ได้แก่ จำนวนหนังสือรับ หนังสือส่ง งานโครงการหรือกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้อง)

๒. มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ว่าแต่ละตำแหน่งงานมีปริมาณงานต่อปีและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละงานโดยประมาณเท่าใด แล้วนำมาวิเคราะห์หาจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการในงานนั้นๆ

๓. หากปริมาณในแต่ละงานมีปริมาณเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็จะมีการจัดประชุมในระดับผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการเพื่อปรึกษาในการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม ยุบอัตรากำลัง หรือปรับเกลี่ยอัตรากำลังจากงานหนึ่งไปอีกงานหนึ่งตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเน้นด้านความประหยัดเพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

นโยบายด้านการสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์กาบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีนโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง และตามเนื้องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้และนำมาปฏิบัติงานให้ถูกต้อง

๒. มีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารและพนักงานผู้ปฏิบัติอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อเป็นการติดตามงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หากในรอบการประชุมนั้นๆ มีบุคลากรที่ได้ไปเข้ารับการฝึกอบรม ก็ให้บุคลากรท่านนั้นชี้แจงเกี่ยวกับการอบรมที่ตนได้รับมาเพื่อเป็นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรท่านอื่น

๓. มีการจัดเก็บรวบรวมระเบียบกฎหมายและคู่มือเอกสารให้ความรู้ต่างๆไว้ในตู้เก็บหนังสือของสำนักงานและให้พนักงานทุกท่านสามารถมายืมหนังสือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองไปอ่านได้และจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ลงในเว็ปไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง (http://nikom-phimai-city.com) เมนู “คู่มือปฏิบัติงาน” ซึ่งพนักงานทุกท่านหรือผู้ที่สนใจสามารถเข้าไปเปิดศึกษาข้อมูลได้ตลอดเวลา

<u>การนำยุทธศาสตร์แผนพัฒนามาประกอบการวิเคราะห์ภารกิจ</u>

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

๑) การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

๒) การพัฒนาการศึกษา

๓) การพัฒนาการเกษตร

๔) การพัฒนาสังคม

๕) การพัฒนาสาธารณสุข

๖) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๗) การพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

๘) การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๙) การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเองกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิมออกเป็น๑ สำนัก ๔ กอง๑ หน่วยงาน ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๖๒ อัตรา

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

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

๘.๑โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ๑ สำนัก ๔ กอง และ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาล - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติตำบล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	<u>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาล - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติตำบล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑.๕ งานสาธารณสุข - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข	๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมอาชีพ - งานจัดการชุมชน - งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต - งานจ่ายเบี้ยยังชีพ และสวัสดิการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดรูปจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<u>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</u> ๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร ๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ ๕.๓ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - งานอนุรักษ์ป่าชุมชน - งานอนุรักษ์พันธุ์ปลาในแหล่งน้ำ	<u>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</u> ๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร ๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันและรักษาโรคกักสัตว์ ๕.๓ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - งานอนุรักษ์ป่าชุมชน - งานอนุรักษ์พันธุ์ปลาในแหล่งน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายในด้านการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารด้านบัญชีการเงินยอดเงิน - งานตรวจสอบฎีกาเบิกเงิน ๖.๒ งานตรวจสอบงบประมาณ - งานตรวจสอบการจัดทำงบประมาณรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ การก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ - งานตรวจสอบงบประมาณรายได้รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประการ ๖.๓ งานตรวจสอบด้านพัสดุ - งานตรวจสอบการทำสัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง - งานตรวจสอบการพัสดุในคลังพัสดุงานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายในด้านการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารด้านบัญชีการเงินยอดเงิน - งานตรวจสอบฎีกาเบิกเงิน ๖.๒ งานตรวจสอบงบประมาณ - งานตรวจสอบการจัดทำงบประมาณรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ การก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ - งานตรวจสอบงบประมาณรายได้รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประการ ๖.๓ งานตรวจสอบด้านพัสดุ - งานตรวจสอบการทำสัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง - งานตรวจสอบการพัสดุในคลังพัสดุงานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
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	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง../ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
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	-	-	-	ว่าง ๑

กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินละบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ฉมวก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะแกงาม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกระเบื้อง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทวีสงเคราะห์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมสร้างตนเองพิมาย ๒								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์งามหนองหญ้าขาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมสร้างตนเองพิมาย ๓								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)								
นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น	**๖๒**	**๖๒**	**๖๒**	**๖๒**	**-**	**-**	**-**	

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)

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

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)

๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญงาน ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)

๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการการ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)

๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)

๕. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)

๖. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)

๗. นิติกรชำนาญการ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)

๘. เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)

๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑)

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) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)

๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)

๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑)

๔. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)

๕. เจ้าพนักงานพัสดุ(ชก./ชง.) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)

๖. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑)

๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา

๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)

๓. นายช่างโยธาอาวุโส ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)

๔. นายช่างโยธาชำนาญงาน ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)

๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา
(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. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๗ อัตรา

๓. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)

๔. ครูคศ.๑ ๑ อัตรา
(เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๘-๕๖๒)

๔. ครูคศ.๓ 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 ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๔ อัตรา

๑๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๒ อัตรา

๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๒ 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

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗.๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๗๒,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๘๔๐	๔๕,๓๖๐	๔๘,๑๒๐	๗๒๓,๒๘๐	๗๖๘,๖๔๐	๑,๐๑๖,๗๖๐	(๕๙,๗๗๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗๒,๔๐๐	๗๔,๗๒๐	๗๖,๗๖๐	๕๗๑,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๔๑,๗๖๐	(๔๕,๘๙๐)
	สำนักปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๗๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๗๗,๗๒๐	๖๗๓,๕๘๐	(๔๔,๑๘๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๒๘,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๗๖๐	๒๘,๙๒๐	๔๕๔,๔๔๐	๕๑๑,๘๐๐	๕๔๐,๗๒๐	(๓๕,๗๒๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๐๗,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๙๒๐	๓๔๕,๔๘๐	๓๖๖,๒๔๐	(๒๕,๖๒๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑		๓๔๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๕,๙๖๐	๓๙๘,๕๒๐	๔๒๖,๕๒๐	(ว่าง)
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๕,๙๖๐	๓๙๘,๕๒๐	๔๒๖,๕๒๐	(ว่าง)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																		
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๐๖,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๖๐	๑๒,๘๔๐	๑๓,๗๒๐	๓๑๘,๘๔๐	๓๓๑,๖๘๐	๓๔๕,๐๐๐	(๒๕,๕๔๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๓๓๓,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๓๒๕,๖๘๐	๓๓๘,๗๖๐	๓๕๖,๗๒๐	(๒๖,๐๙๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙,๑๖๐	(๑๔,๗๗๐)
๑๕	คนงาน		๓	๓	๗๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๗๒๔,๐๐๐	๗๒๔,๐๐๐	๗๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๖๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๙,๐๐๐	๔๑,๒๘๐	๖๙๐,๗๖๐	๗๒๙,๗๖๐	๗๗๐,๖๔๐	(๕๐,๙๗๐)
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๙,๘๔๐	๓๙,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๕๖๒,๐๘๐	๕๙๕,๙๒๐	๖๓๑,๖๘๐	(๔๔,๑๘๐)
๑๘	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๗๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๖,๘๘๐	(๓๗,๙๗๐)
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๙๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	(๓๙,๑๐๐)
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																		
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๓๑๑,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๓๒๔,๗๖๐	๓๓๗,๔๕๐	๓๕๓,๐๐๐	(๒๕,๙๙๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	-	๑๗๑,๔๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	(๑๔,๔๕๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	-	๑๗๑,๔๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	(๑๔,๔๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๙๐	๒๕๙๑	๒๕๙๒	๒๕๙๐	๒๕๙๑	๒๕๙.๒	๒๕๙๐	๒๕๙๑	๒๕๙๒	๒๕๙๐	๒๕๙๑	๒๕๙๒	
	กองช่าง (๐๔)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๙๓,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๖๐๙,๒๙๐	๖๒๕,๙๒๐	๖๔๓,๔๔๐	(๔๙,๔๓๐)
๒๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๕,๙๖๐	๓๙๘,๕๒๐	๔๒๑,๕๒๐	(ว่าง)
๒๗	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๔๔๒,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๐๘,๘๙๐	๔๘๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	(๓๖,๔๕๐)
๒๘	นายช่างโยธา	รง.	๑	๑	๓๙๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๕๒๐	๔๑๖,๒๘๐	๔๔๑,๓๖๐	๔๖๗,๘๘๐	(๓๒,๙๒๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	รง.	๑	๑	๓๕๑,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๑๖๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๓๙๓,๘๘๐	๓๙๔,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	(๒๙,๒๙๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๓,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๖๔๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๓๐)
	กองการศึกษา ศาสนาฯ (๐๘)																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๖๓,๒๔๐	๕๙๒,๙๔๐	๖๒๕,๕๖๐	(๔๐,๘๒๐)
	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๕,๙๖๐	๓๙๘,๕๒๐	๔๒๑,๕๒๐	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																		
๓๒	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ฉมวก																		
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรร						(ว่าง)
๓๔	ครู		๒	๒	๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะแกงาม																		
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรร						(ว่าง)
๓๖	ครู		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๓๓๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกระเบื้อง																		
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรร						(ว่าง)
๔๐	ครู		๒	๒	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทวีสะเคราะห์																		
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	๑	-	-	รอกรมจัดสรร						(ว่าง)
๔๒	ครู		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมสร้างตนเองหินกรูด ๒																		
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรร						(ว่าง)
๔๔	ครู		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	-	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไพธี่ราษฎร์หนองหญ้าขาว																		
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรร						(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																		
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	-	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมสร้างตนเองหินกรูด ๓																		
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรร						(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																		
๕๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									-	-	-							
๕๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๑๔,๒๔๐	๕๕๐,๔๔๐	๕๘๓,๕๖๐	(๔๐,๘๒๐)
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)									-	-	-							
๕๒	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๔,๑๖๐	๕๘๕,๐๐๐	๖๑๗,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๕๓	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	-	๓๔๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๕๖๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๕,๙๖๐	๓๙๘,๕๒๐	๔๒๑,๕๒๐	(ว่าง)
๕๔	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๙๐	๓๕๔,๙๐๐	(ว่าง)
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๙๐	๓๕๔,๙๐๐	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																		
๕๖	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่าง)
(๔)	รวม		๖๒	๔๒	๑๕,๒๔๕,๕๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๖๒	๖๒	๖๒	๐	๐	๐	๘๑๗,๐๔๐	๘๖๕,๓๒๐	๙๑๘,๗๒๐	๑๖,๙๗๗,๘๘๐	๑๗,๒๘๖,๒๐๐	๑๘,๐๑๙,๘๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๔๕๙,๖๘๒	๒,๕๙๓,๙๒๐	๒,๗๐๕,๗๗๓	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๘๕๗,๕๖๒	๑๙,๘๗๙,๑๓๐	๒๐,๗๙๕,๗๙๓	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕.๘๒	๒๕.๙๑	๒๕.๗๕	

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เป็นเงิน = ๗๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เป็นเงิน = ๗๙,๘๐๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เป็นเงิน = ๘๓,๗๙๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

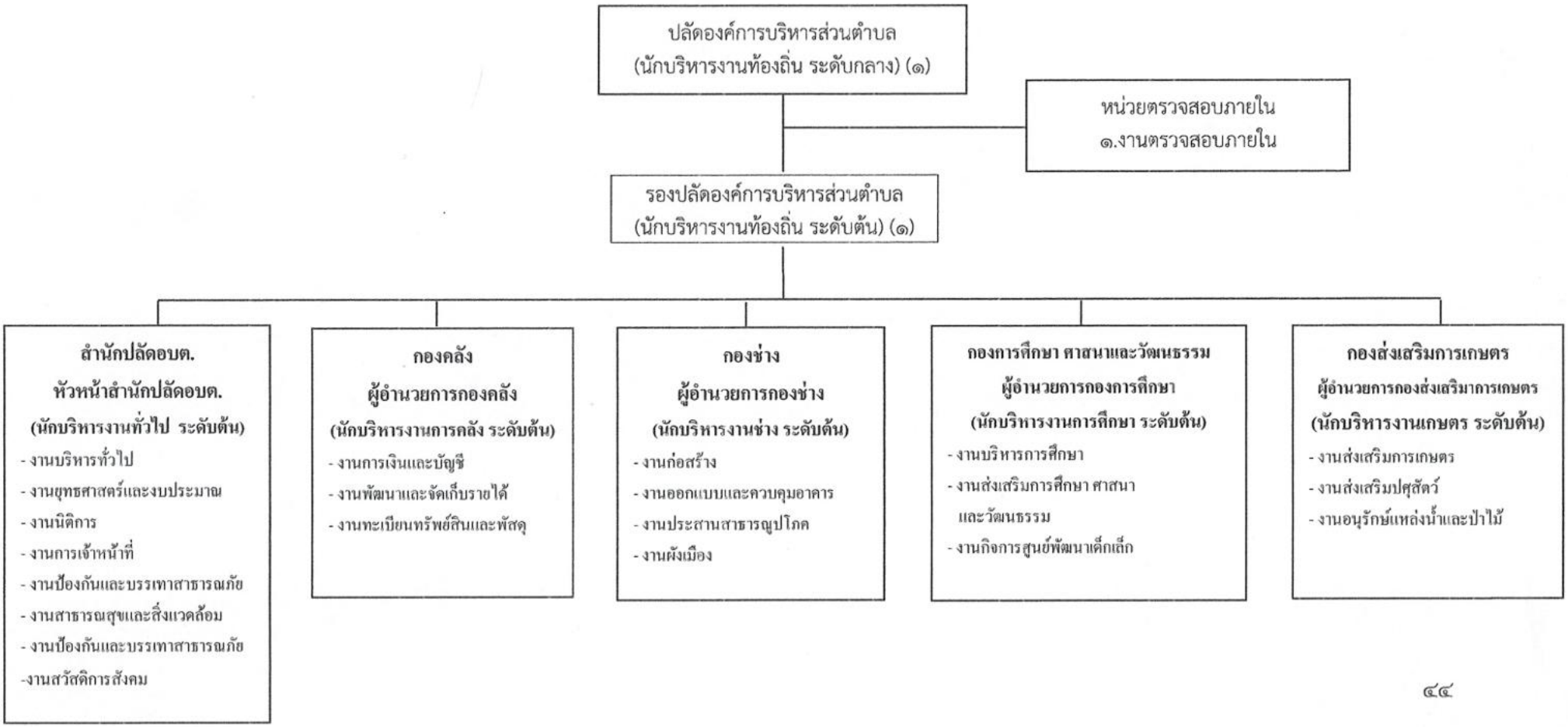
(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง

(นายศราวุธ อัครกุลพิทักษ์)

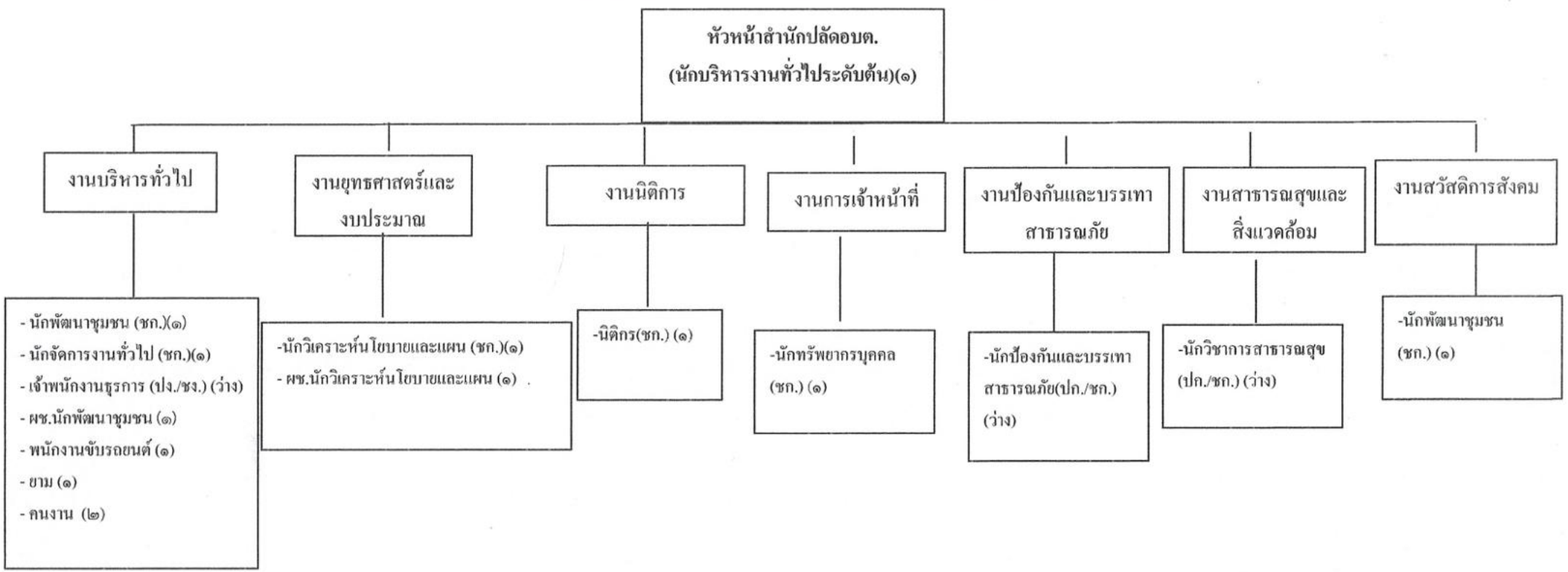
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

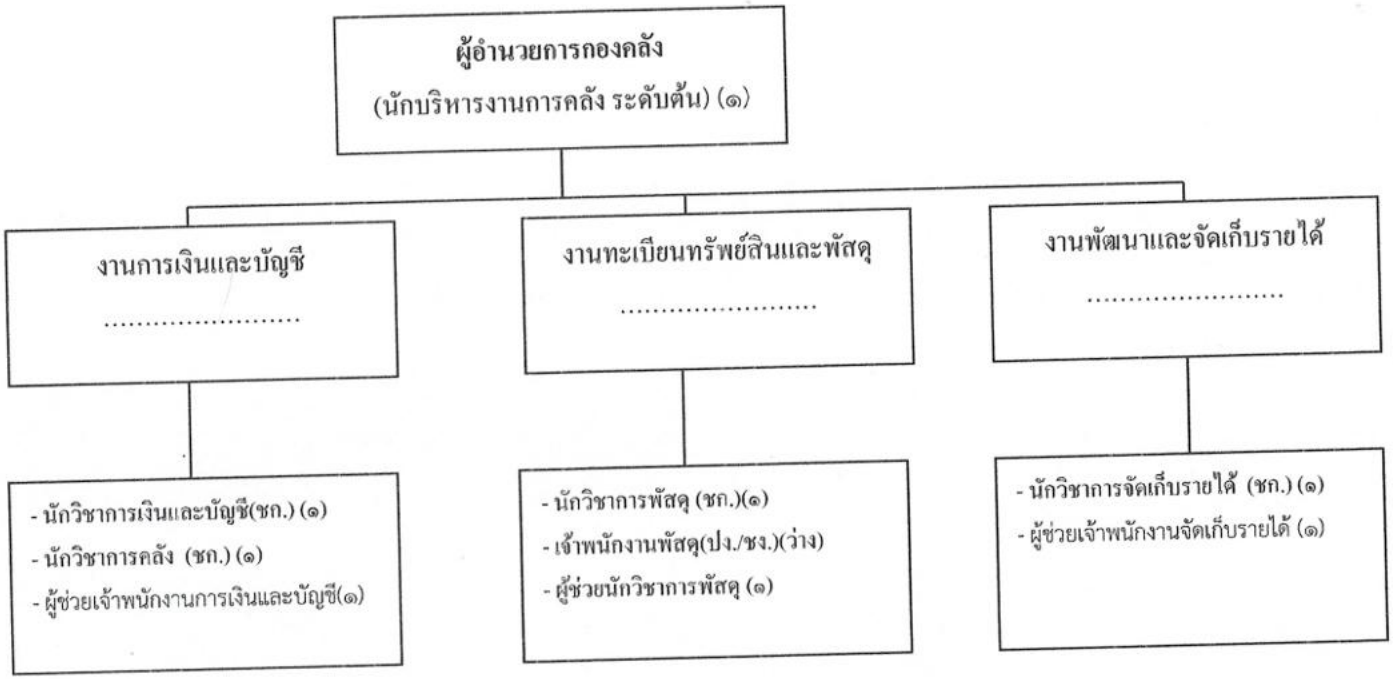
แผนภูมิโครงสร้างการส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา



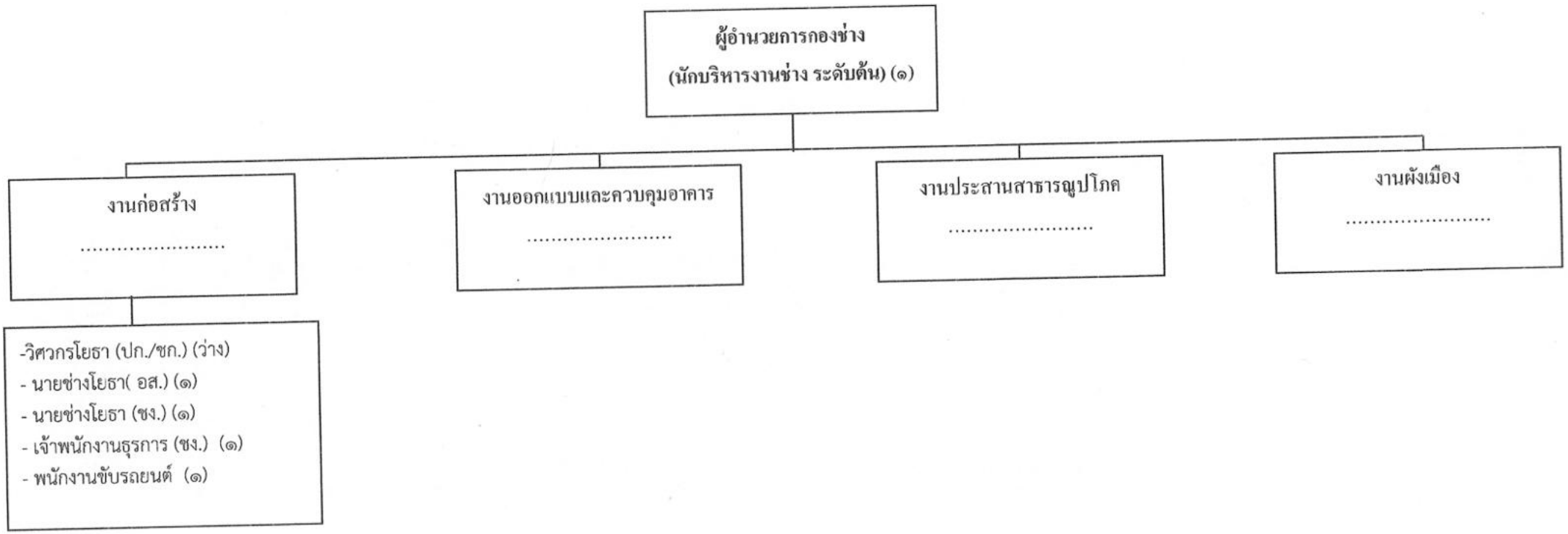
แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



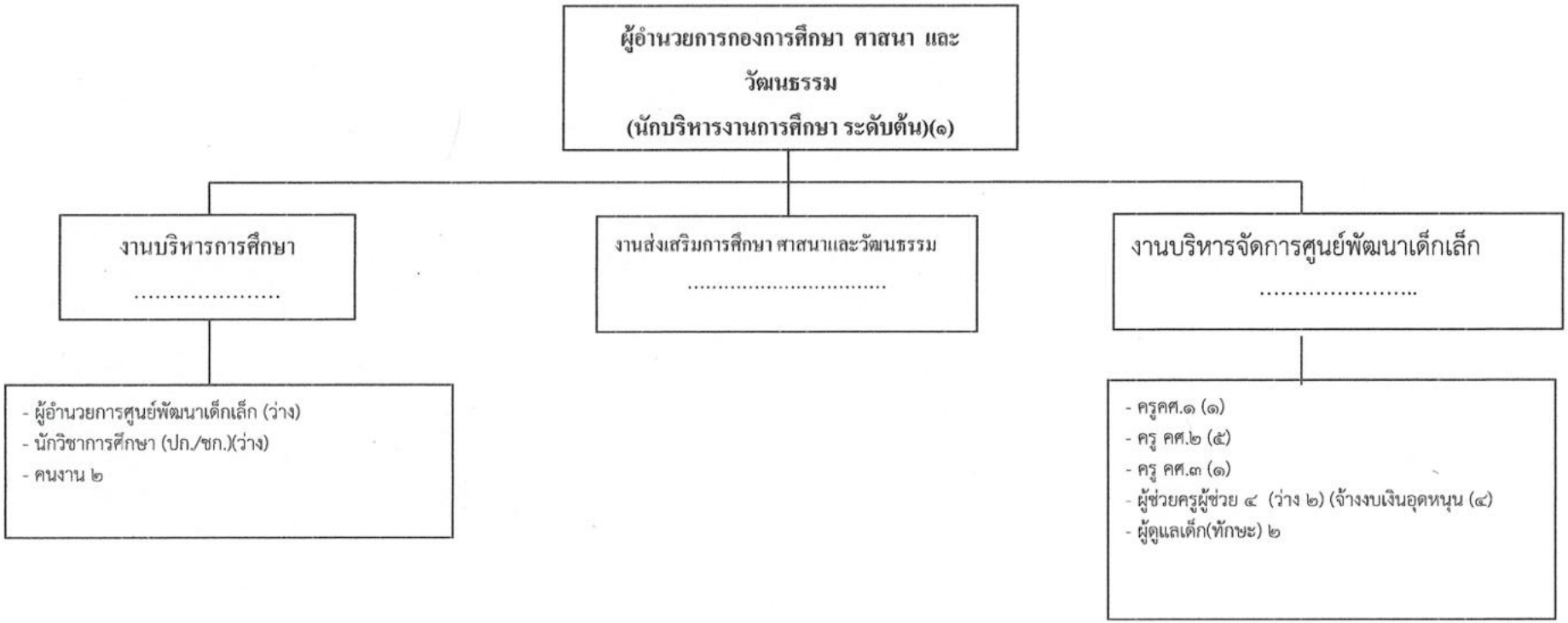
แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



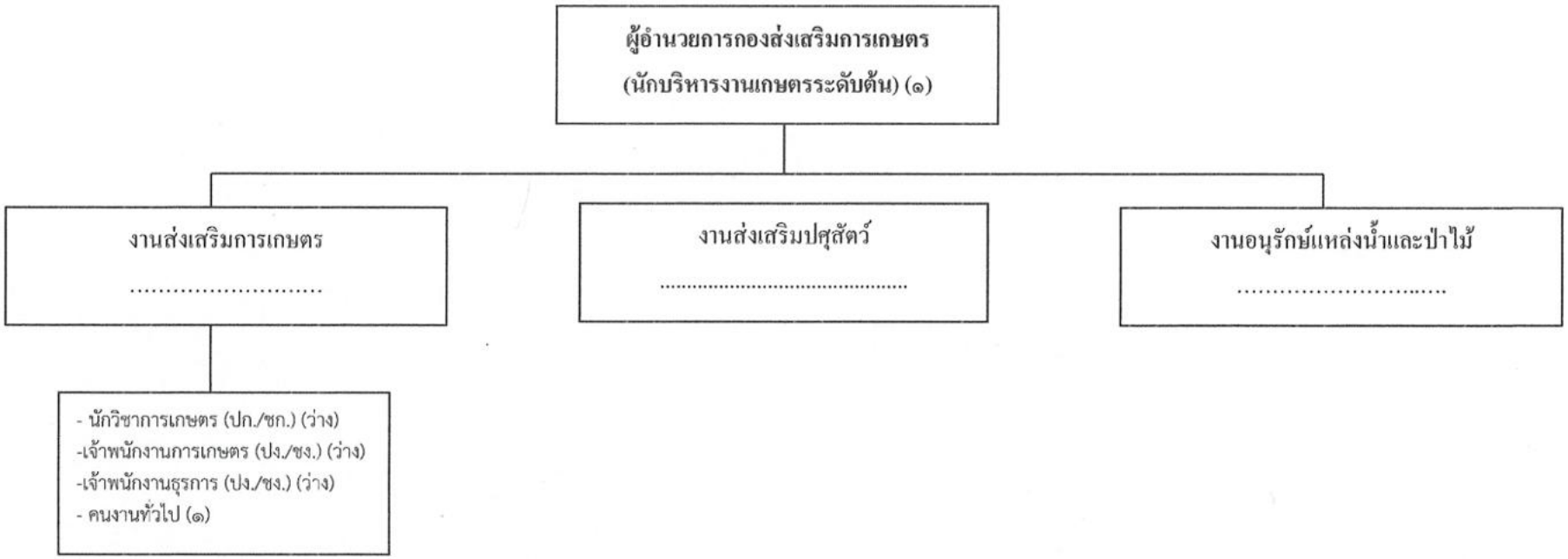
แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



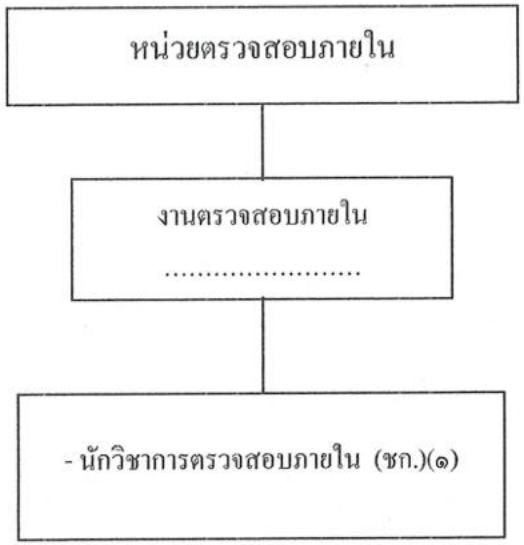
แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



แผนภูมิโครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแ/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายศราวุธ อัครกุลพิทักษ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๑๒,๔๐๐ (๕๙,๓๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘๐,๔๐๐
๒	นางปณิตา ประเสริฐสันเทียะ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๐,๖๘๐
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล											
๓	นางสาวนฤมล ศิลา	ปริญาโท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. . (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๒,๑๖๐
๔	นางอุไรวรรณ ปาละวงศ์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒๘,๖๔๐ (๓๕,๗๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๘,๖๔๐
๕	นางภัชรินทร์พร พิมพ์อุบล	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๖	นายศักดิ์ดา พรหมหากุล	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๗	นายสมบัติ อัครกุลพิทักษ์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๘	น.ส.นันท์นิชา เสมา	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๐๗,๔๔๐ (๒๕,๖๒๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๔๔๐
๙	ว่าง		๒๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่าง) ๓๕๕,๓๒๐
๑๐	ว่าง		๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๒๙๗,๙๐๐
๑๑	- ว่าง -		๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่าง) ๓๕๕,๓๒๐
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๑๒	นางสาวชาลิสา บุไธสง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๐๖,๔๘๐ (๒๕,๕๔๐x๑๒)	-	-	๓๐๖,๔๘๐
๑๓	นายกิตติโชต วิชาศิลป์	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๓๑๓,๐๘๐ (๒๖,๐๙๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๐๘๐
๑๔	นายวิวัฒน์ เทพรัตน์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๒,๔๔๐ (๑๔,๓๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๔๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแ/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นายฐิติกร ขอใหญ่กลาง	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายวันชนะ หมอกมะเริง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	- ว่าง -	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๘	นางสาวสุคนธ์ทร อุดมธนะทรัพย์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๑๑,๖๔๐ (๕๐,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๕๓,๖๔๐
๑๙	นางขนิษฐา ศรมะณี	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	-	-	๕๓๐,๑๖๐
๒๐	น.ส.วิภา ระแวงสูงเนิน	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๖๔๐
๒๑	น.ส.จริยา ธารณะกลาง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๒๒	น.ส.ไพรินทร์ วิไลศรีอัมพร	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๖๙,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	๔๖๙,๒๐๐
๒๓	- ว่าง -		๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๓,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๒๔	น.ส.อดิธร หาญโกรธา	ปริญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	- -	๓๑๑,๘๘๐ (๒๕,๙๙๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๘๘๐
๒๕	น.ส.อรพิน ถึงจอหอ	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ		๑๗๓,๔๐๐ (๑๔,๔๕๐x๑๒)			๑๗๓,๔๐๐
๒๖	น.ส.พัชรินทร์ บัวลอย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๓,๔๐๐ (๑๔,๔๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๔๐๐
	กองช่าง											
๒๗	นายปรวัฒน์ สานคล่อง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๙๓,๑๖๐ (๔๙,๔๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๓๕,๑๖๐
๒๘	ว่าง		-	วิศวกรโยธา	ปก./-ชก.	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./-ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๓๕๕,๓๒๐
๒๙	น.ส.กัลยากร บุญชุ่ม	ปวส.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๐,๗๖๐ (๒๙,๒๙๐x๑๒)	-	-	๓๕๐,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแ/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๐	นายธนัญชัย นิลสันเทียะ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส	๔๔๒,๒๐๐	-	-	๔๔๒,๒๐๐
									(๓๖,๘๕๐x๑๒)			
๓๑	นายฉัตรชัย โนรี	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๙๒,๖๔๐	-	-	๓๙๒,๖๔๐
									(๓๒,๗๒๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๓๒	นายภาณุกูล กลั่นหมอ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๖,๗๖๐	-	-	๑๔๖,๗๖๐
									(๑๒,๒๓๐x๑๒)			
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๓๓	นางสาวสุพัฒน์ชญา สงนอก	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๑,๘๔๐
๓๔	- ว่าง -	-	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๓๕๕,๓๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๕	นายจรัญ จีระออน	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายธีระ ค้าขึ้น	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ฉมวก											
๓๗				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					ว่าง
๓๘	นางชยุตา จีพอมจา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๒	ครู	ค.ศ.๑	๔๑๖,๐๔๐ (๓๔,๖๗๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ๔๑๖,๐๔๐
๓๙	น.ส.ประภาพร พาเจริญยิ่ง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๕	ครู	ค.ศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๕	ครู	ค.ศ.๒	๔๔๖,๖๔๐ (๓๗,๒๒๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ๔๔๖,๖๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะแกงาม											
๔๐	- ว่าง -			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					ว่าง
๔๑	นางสุมาลี เพลงเสนาะ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๓	ครู	ค.ศ.๓	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๓	ครู	ค.ศ.๓	๔๔๔,๙๖๐ (๓๗,๐๘๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ๔๔๔,๙๖๐
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๔๒	น.ส.ยลดา มนทองหลาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๗๐,๔๐๐ (๒๒,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๗๐,๔๐๐
๔๓	น.ส.ณัฐอมร ชาติดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแ/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกระเบื้อง											
๔๔				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					ว่าง
๔๕	นางรัชนก ธีรธัญปิยศุภร	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๔	ครู	ค.ศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๔	ครู	ค.ศ.๒	๔๔๙,๕๒๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๓๗,๔๖๐x๑๒)			๔๔๙,๕๒๐
๔๖	น.ส.ยุวนิดา ระแวงสูงเนิน	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๘	ครู	ค.ศ.๒	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๕๖๘	ครู	ค.ศ.๒	๓๗๑,๑๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๓๐,๙๓๐x๑๒)			๓๗๑,๑๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทวีสงเคราะห์											
๔๗	- ว่าง -			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					ว่าง
๔๘	น.ส.ศิริพัฒน์ พรมน้ำ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๖	ครู	ค.ศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๖	ครู	ค.ศ.๒	๔๕๑,๓๒๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๓๗,๖๑๐x๑๒)			๔๕๑,๓๒๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมสร้างตนเองพิมาย ๒											
๔๙	- ว่าง -			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					ว่าง
๕๐	น.ส.อรัญญา ขันทะศิริ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๗	ครู	ค.ศ.๒	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๕๖๗	ครู	ค.ศ.๒	๔๐๘,๑๒๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๓๔,๐๑๐x๑๒)			๔๐๘,๑๒๐
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๕๑			-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่าง)จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
๕๒	น.ส.ศุภราภรณ์ สกุลใสนอก	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๓๖,๕๖๐
									(๑๑,๓๘๐x๑๒)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์งามหนองหญ้าขาว											
๕๓	- ว่าง -			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					ว่าง
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๕๔	น.ส.เสาวรส เบาแรง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๓๔,๖๐๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๑๙,๕๕๐x๑๒)			๒๓๔,๖๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนิคมสร้างตนเองพิมาย ๓											
๕๕	- ว่าง -			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					ว่าง
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๕๖	- ว่าง -		-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่าง)จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแ/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๕๗	น.ส.สุจิตรา พาดโคกสูง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๘๙,๘๔๐	-	-	๔๘๙,๘๔๐
									(๔๐,๘๒๐x๑๒)			
	กองส่งเสริมการเกษตร											
๕๘	น.ส.กิติชาดา ปัญจาคะ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๕๙	- ว่าง -	-	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	-	-	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๓๕๕,๓๒๐
๖๐	ว่าง		-	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	๒๐-๓-๑๔-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	๒๙๓,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๒๙๓,๙๐๐
๖๑	ว่าง		-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๑๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๓,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๒๙๓,๙๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๒	ว่าง		-		-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่าง) ๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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

****