

-ฉบับ อบต.-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์



สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๒ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๔ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๗ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๙ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๙ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๓๐ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๓๓ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๓๖ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๔๙ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๕๙ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๖๕ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๗๒ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๗๕ |
| ๑๔. ภาคผนวก | |
| - สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| - สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| - เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง | |



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้ คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้ เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนด เป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและกรใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

ความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

- ๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบบรูปแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน + แผนเงิน + แผนกำลังคน)

๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมให้เหมาะสม

๕ การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

๙ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๑๑ เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ส.อบต.กำหนดหรือไม่

๑๒ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง

๑๓ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๑๔ เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๑๕ เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะ
แก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๑๖ เพื่อสร้างและรักษาบุคลากรไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง โดย
พิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิก เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการ
เฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๑๗ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่ง
หน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม
ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง
โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน
การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด
ประเภทตำแหน่ง การสรรหา และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร
ทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากร
ได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง
ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม
เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลด
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ มีการปฏิบัติภารกิจที่สามารถตอบสนองความต้องการของ
ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ
ตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบาย
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ (อ้างถึง หนังสือที่ มท๐๘๐๙.๒ /ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓) มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการโดยมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ ใช้หลักการ PUT THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB ในการจัดคนให้เข้ากับงาน และที่สำคัญให้เหมาะสมกับเวลา เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

๓.๙ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๙.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๙.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๑๐ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๑๑ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๑๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๑๒.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๑๒.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๑๒.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๑๓ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความถี่จำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถใช้เวลาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม

กับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

- ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

● **พนักงานจ้าง :** เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ - ตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. สำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้

๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร

๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน

๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่ออุปกรณ์ นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

๘. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น ปรับเปลี่ยนอัตรากำลังจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอสตึก ระยะห่างประมาณ ๓ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๗๐ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้าน ๑๕ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๙,๕๕๕ คน แยกเป็น ชาย ๔,๗๐๖ คน หญิง ๔,๘๔๙ คน บ้านเรือน จำนวน ๒,๖๙๓ ครัวเรือน (ที่มา : ระบบสถิติทางการทะเบียน สถิติจำนวนประชากรและบ้าน ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอสตึก ณ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๒)

๑.๑ ด้านกายภาพ

ที่ตั้งของหมู่บ้าน / ชุมชน / ตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๑๕ หมู่บ้าน ดังนี้

| | | |
|------------------------|--------------------------|------------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านโคกก่อง | หมู่ที่ ๘ บ้านตลาด | หมู่ที่ ๑๕ บ้านสวายสอ |
| หมู่ที่ ๒ บ้านดงยายเภา | หมู่ที่ ๑๐ บ้านโคกอิสระ | หมู่ที่ ๑๘ บ้านหนองจาน |
| หมู่ที่ ๔ บ้านหนองม่วง | หมู่ที่ ๑๑ บ้านกุดชุมแสง | หมู่ที่ ๒๑ บ้านตำหนัก |
| หมู่ที่ ๕ บ้านสระกอไทร | หมู่ที่ ๑๓ บ้านลิ้นเกีย | หมู่ที่ ๒๓ บ้านหนองม่วงเหนือ |
| หมู่ที่ ๖ บ้านหัวช้าง | หมู่ที่ ๑๔ บ้านโนนพะไลย์ | หมู่ที่ ๒๔ บ้านไทรงาม |

ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มฝั่งแม่น้ำมูล ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย และตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัยประมาณ ๖๐% พื้นที่สำหรับการเกษตรประมาณ ๓๐% พื้นที่แหล่งน้ำประมาณ ๕% และพื้นที่ส่วนอื่นประมาณ ๕%

ลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ตั้งอยู่ในเขตร้อนจึงมีอุณหภูมิสูงตลอดปี และในแต่ละฤดูอุณหภูมิจะแตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตก ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย สูงสุด พ.ศ. ๒๕๕๔ ปริมาณน้ำฝน ๑,๖๕๕.๕ มิลลิเมตร และปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยต่ำสุด พ.ศ. ๒๕๔๘ ปริมาณน้ำฝน ๙๒๖.๔ มิลลิเมตร (ข้อมูลจาก ศูนย์อุทกวิทยาและบริหารน้ำภาคตอนล่าง สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ กรมชลประทาน) พื้นที่น้ำท่วมถึง คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ทั้งหมด

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมหนาว ๑-๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๒๔ องศา

ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนดินเหนียวประมาณ ๘๐% ดินร่วนปนทรายประมาณ ๑๐ % และเป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับอุปโภค-บริโภค ดังนี้

- ๑) หนองน้ำ จำนวน ๑๖ แห่ง ได้แก่
 - คุตนาวมล หมู่ที่ ๒
 - หนองยาว หมู่ที่ ๓
 - หนองยาง หมู่ที่ ๑๐
 - หนองน้ำบ้านตลาด หมู่ที่ ๘
 - คุตน้ำจั้น หมู่ที่ ๑๕
 - หนองตุมกา หมู่ที่ ๒๓
 - คุตหวาย หมู่ที่ ๒
 - หนองรุน หมู่ที่ ๓
 - หนองอีสา หมู่ที่ ๑๐
 - หนองแสง หมู่ที่ ๑๑
 - หนองโพ หมู่ที่ ๑๘
 - คุตนาแขง หมู่ที่ ๒
 - หนองน้ำบ้านสระกอไทร หมู่ที่ ๕
 - หนองบ่อตุ้ หมู่ที่ ๑๐
 - คุตนางสี หมู่ที่ ๑๔
 - หนองหล่ม หมู่ที่ ๑๘
- ๒) ลำน้ำ ลำห้วย จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ ลำน้ำมูล, ลำตะโคง

ลักษณะของไม้และป่าไม้

ป่าชุมชนโคกโจดแปลง ๒ บ้านสระกอไทร หมู่ ๕ ตำบลนิคม อำเภอเสด็จ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นป่าอนุรักษ์ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ และ ๑๗ มีนาคม ๒๕๓๕ มีเนื้อที่ประมาณ ๒,๑๕๐ ไร่

๑.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลนิคม จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการบริหารงานขององค์กรประกอบด้วย

๑.๑ ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนทั้งหมด ๓๐ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน จำนวน ๑๕ หมู่บ้านๆละ ๒ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี หรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ ฝ่ายบริหาร คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบนโยบายหรืองานต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่โดยเฉพาะของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล และ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาและดูแลรับผิดชอบพนักงานส่วนตำบลตลอดจนพนักงานจ้าง และรับผิดชอบงานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีพื้นที่รวมทั้งหมด ๗๐ ตารางกิโลเมตร (๔๐,๗๕๐ ไร่) มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบจำนวน ๑๕ หมู่บ้าน จากจำนวนหมู่บ้านในเขตตำบลนิคม อำเภอเสด็จ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งหมด ๒๔ หมู่บ้าน ซึ่งส่วนหนึ่งอยู่ในเขตรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเสด็จ อำเภอเสด็จ จังหวัดบุรีรัมย์ ในเบื้องต้นเมื่อได้รับการจัดตั้ง ได้ใช้ศาลาอเนกประสงค์ของหมู่ที่ ๑๗ บ้านนิคมสมบูรณ์ เป็นสำนักงานชั่วคราว ต่อมาได้ทำการก่อสร้างอาคารสำนักงานถาวร ซึ่งปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ ๙๙ หมู่ที่ ๒๓

บ้านหนองม่วงเหนือ ถนนบุรีรัมย์ - มหาสารคาม ตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่องานราชการ

อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

- ทิศเหนือ** จรดลำน้ำมูล ซึ่งกั้นเขตแดนระหว่างระหว่างอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ กับอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
- ด้านใต้** จรดกับตำบลร่อนทอง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
- ด้านตะวันออก** จรดกับตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
- ด้านตะวันตก** จรดกับตำบลหัวฝาย อำเภอแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม แบ่งเขตการปกครองดังนี้

| | | |
|------------------------|--------------------------|------------------------------|
| หมู่ที่ ๒ บ้านโคกก่อง | หมู่ที่ ๘ บ้านตลาด | หมู่ที่ ๑๕ บ้านสวายสอ |
| หมู่ที่ ๓ บ้านดงยายเภา | หมู่ที่ ๑๐ บ้านโคกอิฐระ | หมู่ที่ ๑๘ บ้านหนองจาน |
| หมู่ที่ ๔ บ้านหนองม่วง | หมู่ที่ ๑๑ บ้านกุดชุมแสง | หมู่ที่ ๒๑ บ้านตำหนัก |
| หมู่ที่ ๕ บ้านสระกอไทร | หมู่ที่ ๑๓ บ้านลินเกีย | หมู่ที่ ๒๓ บ้านหนองม่วงเหนือ |
| หมู่ที่ ๖ บ้านหัวช้าง | หมู่ที่ ๑๔ บ้านโนนพะไลย์ | หมู่ที่ ๒๔ บ้านไทรงาม |

การเลือกตั้ง

ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองค่อนข้างสูง ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากจำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร , สมาชิกวุฒิสภา , สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สถิติและข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม (การเลือกตั้งครั้งล่าสุด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม (วันเลือกตั้ง ๗ กันยายน ๒๕๕๖)

| | | |
|--|-------|----------|
| จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง | จำนวน | ๖,๘๓๑ คน |
| จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง | จำนวน | ๔,๘๗๗ คน |
| จำนวนบัตรเสีย | จำนวน | ๑๔๐ บัตร |
| จำนวนผู้มาแสดงตนขอใช้สิทธิแต่ไม่ลงคะแนน | จำนวน | ๒๓ คน |
| อัตราผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งที่ผ่านมาโดยเฉลี่ย ร้อยละ | | ๗๒.๘๕ |

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม (วันเลือกตั้ง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕)

| | | |
|-----------------------------|-------|----------|
| จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง | จำนวน | ๖,๗๐๗ คน |
| จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง | จำนวน | ๕,๑๔๒ คน |
| จำนวนบัตรเสีย | จำนวน | ๗๕ |

จำนวนผู้มาแสดงตนขอใช้สิทธิแต่ไม่ลงคะแนน ๑๐ คน
 อัตราผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งที่ผ่านมาโดยเฉลี่ย ร้อยละ ๗๖.๘๓
 (ข้อมูลจากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปี พ.ศ. ๒๕๖๐)

๑.๔ สภาพทางสังคม

การศึกษา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ศูนย์ มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา/ขยายโอกาส จำนวน ๕ โรงเรียน และสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ๑ แห่ง ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในความรับผิดชอบของ อบต.นิคม จำนวน ๔ แห่ง

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงยายเกา | ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสระกอไทร |
| ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กหัวช้าง | ๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกอิสระ |

โรงเรียนระดับประถมศึกษา/ขยายโอกาส ที่ตั้งอยู่ในเขตของ อบต.นิคม จำนวน ๕ โรงเรียน

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| ๑. โรงเรียนบ้านโคกก่อง | ๒. โรงเรียนบ้านดงยายเกา |
| ๓. โรงเรียนบ้านหนองม่วง | ๔. โรงเรียนบ้านสระกอไทร |
| ๕. โรงเรียนบ้านหัวช้าง | |

สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขต อบต.นิคม จำนวน ๑ โรงเรียน

๑. วิทยาลัยการอาชีพสตึก

สาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ไม่มีโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลตั้งอยู่ในเขตพื้นที่

- ๑) โรงพยาบาลในเขตพื้นที่ จำนวน - แห่ง
- ๒) ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน - แห่ง
- ๓) คลินิกเอกชน จำนวน - แห่ง
- ๔) บุคลากรด้านการสาธารณสุข ในเขตพื้นที่ อสม. จำนวน ๑๕๐ คน

อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมไม่มีเหตุอาชญากรรมรุนแรงเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักษณะไม่พึงประสงค์ของประชาชน การก่อเหตุทะเลาะวิวาทกันเองของคนในชุมชน จากการสำรวจพบว่าส่วนมากประชาชน มีการป้องกันครัวเรือนของตนเองในระดับที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และในช่วงวันหยุดเทศกาลที่มีวันหยุดยาว องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมได้ตั้งจุดบริการประชาชนบริเวณหน้าโรงเรียนบ้านดงยายเกา หมู่ ๓ ซึ่งมีการสัญจรของผู้คนเป็นจำนวนมากเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท ขอความร่วมมือไปยังผู้นำหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่ตำรวจ อปพร. เพื่อควบคุมและระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง

ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม จากการข้อมูลของสถานีตำรวจภูธรสตึกได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมทราบเป็นประจำว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมมีผู้ที่ติดยาเสพติดและผู้ค้ายาเสพติดอยู่จำนวนมาก เนื่องจากอยู่ใกล้ชุมชนเมืองและพฤติกรรมเรียนแบบของวัยรุ่น การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมก็ได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำการแก้ไขปัญหายาเสพติดมาโดยตลอด

การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- ๔.๕.๑. การจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- ๔.๕.๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- ๔.๕.๓. ประสานการจัดทำบัตรผู้พิการ

๔.๕.๔. จัดทำโครงการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ผู้ยากจน ผู้ยากไร้ ผู้มีรายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง

๔.๕.๕. การส่งเสริมอาชีพ

๔.๕.๖. การบริหารจัดการศูนย์บริการคนพิการ

๔.๕.๗. การจัดกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ

๔.๕.๘. จัดโครงการสภาเด็กและเยาวชน

๑.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน คิดเป็น ๙๘ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ และปัญหาด้านงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมจึงไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผล เพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

การประปา

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีระบบประปาหมู่บ้านเป็นของตนเอง สามารถให้บริการได้ครอบคลุมเกือบทุกหลังคาเรือน และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือมีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ และน้ำประปายังไม่สามารถบริโภคได้ ซึ่งต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ

โทรศัพท์

ปัจจุบันประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมนิยมใช้ระบบโทรศัพท์แบบเคลื่อนที่ (โทรศัพท์มือถือ) ที่มีให้บริการทั้งของรัฐวิสาหกิจ และเอกชน รวมถึงสัญญาณ WI-FI ซึ่งปัจจุบันมีการใช้โทรศัพท์มือถือเกือบทุกหลังคาเรือนแล้ว

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมไม่มีหน่วยงานบริการไปรษณีย์โดยตรง แต่มีสำนักงานไปรษณีย์สตึกให้บริการทั้งอำเภอ ซึ่งตั้งอยู่ในเขตอำเภอสตึก และการขนส่งโลจิสติกส์บริการได้แก่บริษัทขนส่งเอกชน บริษัทเคอรี่เอกเพรส บริษัทแฟลชเอกเพรส บริษัทเจแอนด์ที

เส้นทางคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง รวมทั้งกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำเลที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม นับได้ว่าเป็นเส้นทางคมนาคมที่สามารถสัญจรไปมาได้โดยสะดวก

ทางรถยนต์

- ระยะทางจากกรุงเทพมหานคร - องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ๔๒๕ กิโลเมตร
- ระยะทางจากองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม - จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๗ กิโลเมตร

ทางรถยนต์มีทางหลวง (กรมทางหลวง) ผ่าน ๒ สาย ได้แก่

- ทางหลวงแผ่นดิน (๒๑๙) สายบุรีรัมย์ - มหาสารคาม
- ทางหลวงแผ่นดิน (๒๒๒๖) สายสตึก - หนองขमार

ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

- ถนนลาดยาง แยกทางหลวงหมายเลข ๒๑๙ - บ้านหัวช้าง
- ถนนลาดยาง แยกทางหลวงหมายเลข ๒๑๙ - โคกอิสระ
- ถนนลาดยาง เขตรอยต่อบ้านจะหลวย ต.ร่อนทอง - บ้านลิ้นเกี้ยว ต.นิคม
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายหลักในเขต อบต.นิคม ๒๗ สาย
- อื่น ๆ ได้แก่ ถนนหินคลุก , ถนนลูกรัง , ถนนดินเดิม
ถนนหินคลุกภายในหมู่บ้านมีจำนวนไม่ครบทุกเส้นทาง ที่เหลือส่วนใหญ่เป็นถนนดินเดิม

๑.๖ ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ในเขต อบต.นิคม ประกอบอาชีพทางการเกษตร สามารถแยกได้ ดังนี้ ประกอบอาชีพเกษตรกรประมาณร้อยละ ๘๐ , ประกอบอาชีพรับจ้าง ประมาณร้อยละ ๑๐ , ประกอบอาชีพปศุสัตว์ ประมาณร้อยละ ๕ , และประกอบอาชีพด้านบริการประมาณร้อยละ ๕

การประมง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ไม่มีการประมงขนาดใหญ่ มีเพียงหาปลาตามลำน้ำ และหนองน้ำภายในเขตพื้นที่หมู่บ้าน

การปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

การบริการ

| | | | |
|--|-------|---|--------|
| ก. โรงแรม | จำนวน | ๒ | แห่ง |
| ข. ธนาคาร | จำนวน | - | แห่ง |
| ค. สถานที่จำหน่ายอาหาร ตาม พ.ร.บ.สาธารณสุข | | | - แห่ง |
| ง. อู่ซ่อมรถ | จำนวน | ๗ | แห่ง |
| จ. สถานบันเทิง | จำนวน | ๙ | แห่ง |
| ฉ. ร้านอาหาร | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ช. สถานีวิทยุชุมชน | จำนวน | ๑ | แห่ง |



การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้โดยตรง แต่มีอ่างเก็บน้ำบ้านตลาด / ฝายน้ำล้นลำตะโคง ตั้งอยู่ที่บ้านตลาด หมู่ ๘ ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาส่งเสริมให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว พักผ่อน ออกกำลังกาย และส่งเสริมอาชีพสำหรับประชาชน

อุตสาหกรรม

ลักษณะอุตสาหกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม โดยส่วนใหญ่แล้วยังเป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อม หรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน มีเพียงหนึ่งแห่งที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมที่ประกอบการอยู่ในเขตตำบล ดังนี้

| | | | |
|-----------------------|-------|----|------|
| - โรงสีข้าวขนาดเล็ก | จำนวน | ๑๒ | แห่ง |
| - อุตสาหกรรมครัวเรือน | จำนวน | ๒ | แห่ง |

- โรงงานสุรา(บริษัทอิมมาตร) จำนวน ๑ แห่ง
- เสาร์รับสัญญาณโทรศัพท์ จำนวน ๒ แห่ง

กลุ่มอาชีพที่มีในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

๑. กลุ่มอาชีพทอผ้าตีนจกบ้านไทรงาม
๒. กลุ่มจักรสานจากผักตบชวา
๓. กลุ่มทอเสื่อกก
๔. กลุ่มถนอมอาหารแปรรูปอาหาร

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

- ก. สถานีบริการน้ำมัน จำนวน ๒ แห่ง
- ข. ตลาดสด จำนวน - แห่ง
- ค. ร้านค้าทั่วไป จำนวน ๘๕ แห่ง

กลุ่มอาชีพ

มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๒ กลุ่ม

๑. กลุ่มผลิตปุ๋ย
๒. กลุ่มผ้าไหม

แรงงาน

ลักษณะการประกอบอาชีพของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม โดยทั่วไป ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้าง ในพื้นที่ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น

- การเกษตรกรรม ได้แก่ ทำไร่ ทำนา ทำสวนผลไม้ ปลูกผัก
- ร้านขายของชำ
- บุคส์ตัว ได้แก่ เลี้ยงไก่ฟาร์ม โค กระบือ เป็ด สุกร
- การบริการ
- อื่น ๆ

รายได้เฉลี่ยของประชากร คิดเป็น ๓๘,๐๐๐.- บาท/คน/ปี

๑.๗ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

- ผู้นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๘
- ผู้ที่นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๒
- วัด จำนวน ๘ วัด

ประเพณีและงานประจำปี

๑) ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญของชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ดังนี้

ก. ชื่อประเพณี ลอยกระทง ประมาณเดือน พฤศจิกายน

กิจกรรมสังเขป มีการจัดงานประเพณีลอยกระทง ประภวตนางนพมาศ จัดทำกระทงประกวด แข่งขันกันแต่ละชุมชน ฯลฯ

ข. ชื่อประเพณี สงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน

กิจกรรมสังเขป มีการจัดงานสงกรานต์ในส่วนราชการและจัดงานในแต่ละชุมชน รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่และพระสงฆ์ตลอดจนจัดการแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน



ค. ชื่อประเพณี งานเข้าพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม

กิจกรรมสังเขป มีการจัดงานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษาระหว่างหน่วยงานราชการ เช่น ตำบล โรงเรียน ชุมชน โดยมีการจัดขบวนแห่เทียนจำพรรษาเพื่อถวายเทียน จำพรรษา ณ วัดต่างๆ ในชุมชน โดยมีตัวแทนจากหน่วยงาน และกลุ่มต่าง ๆ ร่วมกัน

ง. ชื่อประเพณี งานวันออกพรรษา ประมาณเดือน ตุลาคม

กิจกรรมสังเขป จะมีการจัดงานที่วัด โดยมีประชาชนหรือชาวบ้านร่วมกันจัดงาน มีมหรสพฉลอง และมีการละเล่นต่าง เพื่อหารายได้เข้าวัด ฯลฯ

จ. ชื่อประเพณี ๕ ธันวาคมหาราช ประมาณ เดือน ธันวาคม

กิจกรรมสังเขป มีการจัดงานทำบุญตักบาตรเฉลิมฉลองติดไฟฟ้าประดับทั่วทุกชุมชน และหน่วยงานราชการ ร่วมกันทำกิจกรรมร่วมกัน ฯลฯ

ฉ. ชื่อประเพณี ๑๒ สิงหาคมหาราช ประมาณเดือน สิงหาคม

กิจกรรมสังเขป มีการจัดงานทำบุญตักบาตรเฉลิมฉลองติดไฟฟ้าประดับทั่วทุกชุมชนและหน่วยงานราชการ ร่วมกันทำกิจกรรมร่วมกัน ฯลฯ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขต อบต.นิคม ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสารใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการเลี้ยงไหมและการทอผ้าไหม วิธีการทอเสื่อจากต้นกก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐ พูดภาษาอีสาน ร้อยละ ๑๐ พูดภาษาเขมร ซึ่งเป็นภาษาพื้นถิ่น

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่าย ได้แก่ เสื่อที่ทอจากต้นกก ผ้าที่ทอจากผ้าฝ้ายและผ้าไหม เครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่

๑.๘ ทรัพยากรธรรมชาติ

ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากลำตะโค่ง แม่น้ำมูล และฝายเก็บน้ำบ้านตลาด ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา

ป่าไม้ -

ภูเขา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมไม่มีภูเขา

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรแต่ไม่เพียงพอสำหรับทุกพื้นที่ ปัญหาคือยังไม่ส่งน้ำสำหรับการเกษตรไปยังทุกพื้นที่ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนเริ่มขยายตัวใหญ่ขึ้น ขยะก็มากขึ้นตามไปด้วย การกำจัดขยะของครัวเรือน ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยจัดทำโครงการกำจัดขยะจากต้นทาง เพื่อลดปัญหาและปริมาณขยะ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมยังดำเนินงานโครงการอื่นๆอีก เช่น โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ



๒.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากลักษณะพื้นที่ ลักษณะของประชาชนที่อาศัยอยู่ และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีสภาพปัญหาด้านต่างๆ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

| สภาพปัญหาของพื้นที่ | ความต้องการของประชาชน |
|--|---|
| <p>๒.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ - ปัญหาขาดความรู้ในการประกอบและพัฒนาอาชีพ - ปัญหาขาดการรวมกลุ่มอาชีพ | <p>๒.๑ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการเงินทุนสำหรับการประกอบอาชีพและส่งเสริมด้านการออมของประชาชน - ต้องการฝึกอบรมด้านวิชาชีพและความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมด้านการตลาด - ต้องการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารในการส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ |
| <p>๒.๒ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก - บ้านเรือนขยายมากขึ้นเกิดปัญหาระบบการระบายน้ำยังไม่ดีพอ - ปัญหาโคไฟสว่างตามหมู่บ้านไม่เพียงพอต่อความต้องการ - ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง - ปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ | <p>๒.๒ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลท์ - วางท่อระบายน้ำพร้อมทางเท้า - ต้องการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ต้องการการบำรุงดูแลรักษาระบบไฟฟ้าสาธารณะ - ต้องการขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน และพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้ได้คุณภาพ - ต้องการพัฒนาแหล่งน้ำให้เป็นแหล่งสำหรับอุปโภคบริโภคได้ให้มีคลองส่งน้ำ,วางท่อ - ต้องการปรับปรุงซ่อมแซมถนน และปรับปรุงผิวถนนระบายน้ำ และให้มีการขุดลอกหนอง กุด แหล่งธรรมชาติ และกำจัดวัชพืช - ต้องการให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และต้องการให้มีแหล่งกักเก็บน้ำเพียงพอ |
| <p>๒.๓ ปัญหาด้านสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาผู้สูงอายุขาดสวัสดิการที่ดี - ปัญหาผู้ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาหรือช่วยเหลือเท่าที่ควร | <p>๒.๓ ความต้องการด้านสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการให้มีดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี, คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ - ต้องการสวัสดิการและความช่วยเหลืออย่างเพียงพอแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม |
| <p>๒.๔ ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย - ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง | <p>๒.๔ ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ด้านสาธารณสุขและอนามัย - ต้องการการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ให้ครอบคลุมและได้มาตรฐาน |

| สภาพปัญหาของพื้นที่ | ความต้องการของประชาชน |
|---|--|
| <p>๒.๕ ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก โรคไข้หวัดใหญ่ และโรคพิษสุนัขบ้า - ปัญหาการขาดสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกายที่เหมาะสม - ปัญหาการขาดการส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี - ปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร - ปัญหาการไม่มีสถานพยาบาลของรัฐที่ได้มาตรฐานตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม - ปัญหาด้านการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลมูลฝอย | <p>๒.๕ ความต้องการด้านสาธารณสุข และการอนามัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า - ต้องการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ - ต้องการสถานที่ และอุปกรณ์การออกกำลังกายที่เหมาะสมและเพียงพอ - ต้องการการบริการตรวจสุขภาพประจำปี - ต้องการการส่งเสริมให้ความรู้การดูแลสุขภาพอนามัย - ต้องการการจัดการด้านขยะมูลฝอยให้ได้มาตรฐานและยั่งยืน |
| <p>๒.๖ ปัญหาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการจัดการศึกษาที่ยังไม่ได้มาตรฐาน - ปัญหาการขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - ปัญหาการส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร - ปัญหาการขาดการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ | <p>๒.๖ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน - ต้องการการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - ต้องการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - ต้องการการส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ |
| <p>๒.๗ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ - ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน - ปัญหาบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดทำบริการสาธารณะ | <p>๒.๗ ด้านการเมืองการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการการสร้างความสัมพันธ์ ประชาธิปไตย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง - ต้องการการส่งเสริมจัดตั้งชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อเอาแก้ปัญหาในด้านต่างๆ - ต้องการรณรงค์รื้อหาบุคลากรให้เพียงพอกับภาระหน้าที่ต้องปฏิบัติในการให้บริการประชาชน - ต้องการงบประมาณในการจัดบริการสาธารณะ |
| <p>๒.๘ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาประชาชนขาดความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน เช่น การเผาตอซัง - ปัญหา กุด , หนองน้ำธรรมชาติตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมระบายน้ำไม่สะดวกไม่สามารถเก็บน้ำได้ตลอดปี - ปัญหาขยะมูลฝอย - ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร | <p>๒.๘ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง - ต้องการการขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืชที่ปกคลุม ให้สามารถเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดทั้งปี - ต้องการการจัดการด้านขยะมูลฝอยให้ได้มาตรฐานและยั่งยืน - ต้องการส่งเสริมการให้ความรู้ในการทำการเกษตร |

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีอำนาจหน้าที่ ในการดำเนินกิจการและจัดระบบบริการ สาธารณะในเขตพื้นที่ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นๆ โดยมีแผน/ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ/แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ และแผนพัฒนาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๕ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ชาติ คือ แม่บทหลักที่เป็นกรอบชี้้นำการกำหนด นโยบายและแผนต่างๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการ การจัดสรรงบประมาณ และการจัดสรร ทรัพยากร รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ของประเทศและประชาชน ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) สรุปย่อได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 – 2580)

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

| 1.ด้านความมั่นคง | 2.ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน | 3. ด้านพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ |
|--|--|---|
| เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงของประเทศไทยที่มีความมั่นคง ปกติสุข และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ และทุกมิติ | เน้นการยกระดับศักยภาพในหลากหลายมิติ ควบคู่กับการขยายโอกาสของประเทศไทยในเวทีโลก | คนไทยในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และมีคุณธรรม |
| 4. ด้านการสร้างความโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม | 5. ด้านการสร้างความยืดหยุ่นโดยการพิชิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม | ๖.ด้านระบบสังคมและพัฒนาระบบก ารบริโภค เศรษฐกิจ |
| สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศในทุกระดับ | ดำเนินกิจกรรมยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนให้เอื้อมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เกิดผลลัพธ์ต่อความยั่งยืน | การปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” |

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว” ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ข้อ ๔ การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

ข้อ ๖ การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ข้อ ๒ การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป

ข้อ ๕ การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

ข้อ ๑ การพัฒนาศักยภาพคนในการใช้ดิจิทัลตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

ข้อ ๒ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อเพื่อการเรียนรู้

๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม

ข้อ ๕ การพัฒนาสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกสนับสนุน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและพัฒนาภาคประชาชนให้มีความรู้เท่าทันสื่อโดยเฉพาะสื่อออนไลน์

๕.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ข้อ ๒ วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ เน้นการปรับระบบบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ พัฒนาค้างข้อมูล ระบบพยากรณ์ และการเตือนภัย

๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ข้อ ๔ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบฯ พัฒนาระบบตรวจสอบสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาไปสู่การเป็น Open Government โดยสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ ลดเอกสารที่ไม่จำเป็น มีช่องทางการให้บริการที่สะดวก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการใช้ดุลยพินิจ ลดโอกาสการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ข้อ ๖ การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐฯ เป็นการพัฒนางานบริการของหน่วยงานภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งประชาชนและนักธุรกิจเอกชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการพัฒนาศูนย์กลางการให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ไม่ต้องติดต่อหลายหน่วยงาน ด้วยระบบ Digital service อย่างเหมาะสม จัดทำฐานข้อมูลงานบริการให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการทุกคนสามารถเข้าถึงบริการภาครัฐได้ง่าย

สะดวก หลากรูปแบบ เช่น การให้บริการ ณ จุดให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ ศูนย์บริการร่วม การจัดให้มีศูนย์รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์จากประชาชน การให้บริการออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ การให้บริการผ่านโปรแกรมประยุกต์บนโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาช่วยสนับสนุนพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ยกกระดับประสิทธิภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐให้สามารถบริการเชิงรุกทั้งในเรื่องการให้ข้อมูล การให้บริการตลอดช่วงชีวิตเพื่อนำไปสู่การจัดทำ Web Portal ของงานบริการภาครัฐที่เชื่อมโยงกับระบบ Digital service ของหน่วยงานต่างๆ ในอนาคต

๕.๒ แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเข้มแข็ง”

วัตถุประสงค์รวม :

๑. เพื่อเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก
๒. เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าด้านการเกษตรและอาหารปลอดภัยมาตรฐานสากล
๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัย
๔. หมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพของน้ำควบคู่การเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำและการบริหารจัดการน้ำ
๖. เพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน
๗. เพื่อจัดการขยะ/สิ่งปฏิกูล และลดมลพิษอย่างเป็นระบบโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน ๘. สังคมสงบสุขและอบอุ่น
๘. เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๑๐. เพื่อส่งเสริมป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา (KPI/Targets) “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางอารยธรรมขอม”

ตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนา :

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐
๒. อัตรากาการขยายตัวของ GPP จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕
๓. คริวเรือนที่อยู่ใต้เกณฑ์ความยากจนได้รับการแก้ไขปัญหาให้ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๕๐
๔. ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
๕. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ด้านเศรษฐกิจ “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมกีฬามาตรฐานโลก และการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย”



วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก
๒. เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าด้านการเกษตรและอาหารปลอดภัยมาตรฐานสากล

แนวทางการพัฒนา :

๑. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน
๒. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัด
๔. ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยและสุขอนามัยด้านการท่องเที่ยว
๕. พัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว
๖. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชารัฐ
๘. พัฒนากีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬาในทุกรูปแบบ
๙. สร้างอัตลักษณ์เมืองบุรีรัมย์ให้เป็น “เมืองแห่งความจงรักภักดี” Buriram Blue City) เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชน
๑๑. เร่งรัดการจัดหาน้ำและการเตรียมความพร้อมในการให้บริการน้ำเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเมืองบุรีรัมย์
๑๒. ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กีฬา และสนามกีฬามาตรฐานโลก
๑๓. ส่งเสริมการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวแบบครบวงจร
๑๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดบุรีรัมย์และกลุ่มจังหวัดอีสานใต้
๑๕. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน
๑๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร
๑๗. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย
๑๘. ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม/เครือข่ายเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย
๑๙. ส่งเสริมการน้อมนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับแผนชีวิตหมู่บ้าน
๒๐. ส่งเสริมการลงทุนและปัจจัยเอื้อให้เกิดการลงทุน เพื่อพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมภาคเกษตรอุตสาหกรรมบริการ และอุตสาหกรรมกลุ่มวิสาหกิจ
๒๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพและมาตรฐาน
๒๒. ส่งเสริมและพัฒนาตลาดสินค้าเกษตรแปรรูปและเกษตรปลอดภัย
๒๓. ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการผลิตใหม่และผลิตภัณฑ์จากไหมครบวงจร
๒๔. การบริหารจัดการทางการเกษตร (Zoning)
๒๕. พัฒนาสถานประกอบการด้านอาหารให้ได้รับการรับรองมาตรฐานและคุณภาพ
๒๖. พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการเฝ้าระวังความปลอดภัยด้านอาหาร



ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต "คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง ยั่งยืน บนพื้นฐานความพอเพียง"

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัย
๒. เพื่อให้หมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา :

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพประชาชนทุกช่วงวัย
๒. ส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวให้มีความอบอุ่น
๓. ส่งเสริมการแก้ปัญหาครัวเรือนยากจน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาของเด็กและเยาวชนทุกระดับ ตามเกณฑ์คุณภาพทางการศึกษาของท้องถิ่นและระดับชาติ
๕. เสริมสร้างควมมีศีลธรรมและการใช้ศีลธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงอยู่ในชุมชนและสังคมของเด็กและเยาวชนในทุกระดับ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านแรงงานและการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน
๗. ส่งเสริมการสร้างอาชีพและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์และการจัดการแบบครบวงจรของกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนโดยกลไกประชารัฐ
๘. ยกระดับการบริการสาธารณสุข การเรียน การสอน และการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีทางการแพทย์
๙. ส่งเสริมและพัฒนามาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิต
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามแผนชีวิตหมู่บ้านสันติสุข ๙ ดี (เป็นคนดี มีปัญญา รายได้สมดุล สุขภาพแข็งแรง สิ่งแวดล้อมสมบูรณ์ สังคมอบอุ่น หลุดพ้นอาชญากรรม กองทุนพึ่งพาตนเอง และคณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง)
๑๑. สร้างและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐสู่การปฏิบัติในระดับหมู่บ้าน/

ชุมชนประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม "ทรัพยากรธรรมชาติสร้างสรรค์ชีวิตและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม"

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพของน้ำ ควบคู่การเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำและการบริหารจัดการน้ำ
๒. เพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน
๓. เพื่อจัดการขยะ/สิ่งปฏิกูล และลดมลพิษอย่างเป็นระบบโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา :

๑. ส่งเสริมการจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคให้เพียงพอ ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำและการบริหารจัดการน้ำ
๒. ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูสภาพทรัพยากรป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ โดยเน้นการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและชาวนฉลาด
๓. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนต้นแบบในการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นหน้าที่ของพลเมืองคนบุรีรัมย์
๕. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการควบคุมและลดมลพิษโดยเน้นการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ
๖. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในระดับพื้นที่ตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๗. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือองค์กรต้นแบบในการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ “บุรีรัมย์สงบสุข”

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อให้สังคมสงบสุขและอบอุ่น
๒. เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. เพื่อส่งเสริมป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด

แนวทางการพัฒนา :

๑. พัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน/ชุมชน และการเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เพียงพอต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน
 ๒. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชนอย่างยั่งยืน
 ๓. ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ได้รับการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และได้รับการติดตามดูแลช่วยเหลือภายหลังจากการบำบัดฟื้นฟู
 ๔. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยการสร้างความเป็นธรรมและความสมานฉันท์ของประชาชนภายในจังหวัด
 ๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเยาวชนทั้งในสถานศึกษาและเยาวชนนอกสถานศึกษาที่อาจเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหาภัยทางสังคม และภัยยาเสพติด
 ๖. เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและท้องถิ่นในการบริหารจัดการ การตรวจสอบ และการเฝ้าระวังการทุจริตคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติโดยมิชอบ
 ๗. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงภายในจังหวัด
 ๘. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ ของหมู่บ้านตามแนวชายแดนให้เป็นหมู่บ้านมั่นคงและสงบสุข
 ๙. พัฒนาคความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
 ๑๐. พัฒนาระบบเครือข่ายข่าวภาคประชาชน
 ๑๑. สร้างจิตสำนึกให้กับผู้ประกอบการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
 ๑๒. รณรงค์และส่งเสริมการขึ้นทะเบียน การควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการและในชุมชน เพื่อจัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง
 ๑๓. รณรงค์การเฝ้าระวังและป้องกันอุบัติเหตุทางถนนและสาธารณภัยโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายของประชาสังคม
- จังหวัดบุรีรัมย์กำหนดตำแหน่งทางการพัฒนา ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) พัฒนาศักยภาพเป็น “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก” ๒) ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยได้มาตรฐานสากล ๓) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๔) ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน**



๕.๓ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“อบต.นิคม เป็นท้องถิ่นน่าอยู่ บริการสาธารณะได้มาตรฐาน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

- ๑) พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ โดยจัดโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง วางระบบการผังเมืองที่ดี ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) พัฒนาด้านเศรษฐกิจ และสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) พัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๔) พัฒนาให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี
- ๕) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลนโยบายของ ผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมในช่วง ๓ ปี ๕ ยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ๑๑ แผนงาน โดยอ้างอิงจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

| | |
|-------------------------|---|
| ด้านบริการชุมชนและสังคม | : แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา : แผนงานเคหะและชุมชน |
| เป้าประสงค์ | : โครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคภายในเขตอบต.นิคม ครอบคลุมครบทุกด้านประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ |
| ตัวชี้วัด | : มีโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคภายในเขต อบต.นิคม อย่างทั่วถึงครอบคลุม |
| เป้าหมาย | : ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์และสามารถใช้ร่วมกันได้ร้อยละ ๙๐ |
| กลยุทธ์ การพัฒนา | : ๑.ส่งเสริมการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ๒.ส่งเสริมการก่อสร้างระบบรางระบายน้ำ ๓.ส่งเสริมการก่อสร้าง และพัฒนาระบบประปาภายในหมู่บ้าน ๔.ส่งเสริมให้มีระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และระบบไฟฟ้าพลังหลักครัวเรือน |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร และเศรษฐกิจในท้องถิ่น

| | |
|-------------------------|--|
| ด้านการเศรษฐกิจ | : แผนงานการเกษตร |
| ด้านบริการชุมชนและสังคม | : แผนงานสังคมสงเคราะห์ |
| เป้าประสงค์ | : พัฒนาด้านเศรษฐกิจในท้องถิ่น โดยเพิ่มขีดความสามารถด้านการเกษตรแบบพึ่งตนเองตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และการสร้างอาชีพให้คนในชุมชน |
| ตัวชี้วัด | : มีการส่งเสริมเพิ่มขีดความสามารถในการด้านเกษตร และการสร้างอาชีพ |

ค่าเป้าหมาย : ประชาชนในท้องถิ่น มีรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓๐
 กลยุทธ์ การพัฒนา : ๑.ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการเกษตรแบบพอเพียง
 ๒.ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนาอาชีพ
 ๓.ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวในท้องถิ่น และการท่องเที่ยวเชิงเกษตร
 ๔.ส่งเสริมการพัฒนา และดูแลรักษาแหล่งน้ำสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มรายได้ในครัวเรือน

ด้านบริการชุมชนและสังคม : แผนงานสาธารณสุข
 : แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
 เป้าประสงค์ : ๑.สร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชน ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการผู้ด้อยโอกาส ต้องได้รับสวัสดิการ และการช่วยเหลือที่เหมาะสม ตามที่รัฐจัดสรรให้
 ๒.การบริการด้านสาธารณสุขมูลฐาน ปลอดภัยจากโรคระบาด
 ๓.ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยการพัฒนามือแรงงาน หรือ ส่งเสริมให้มีกาขายสินค้าทางการเกษตรที่มีในท้องถิ่น

ตัวชี้วัด : คุณภาพชีวิตของประชาชนมีมาตรฐานได้รับการดูแล ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการ และการช่วยเหลือที่เหมาะสม
 : ทุกครัวเรือนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขมูลฐาน ปลอดภัยจากโรคระบาด- ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยการพัฒนามือแรงงาน หรือส่งเสริมให้มีการขายสินค้าทางการเกษตรที่มีในท้องถิ่น

ค่าเป้าหมาย : ประชาชน เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการช่วยเหลือ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ร้อยละ ๕๐

กลยุทธ์ การพัฒนา : ๑.พัฒนาส่งเสริมสุขภาพ และการสาธารณสุข
 ๒.พัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬา และนันทนาการ
 ๓.อนุรักษ์และส่งเสริมวิถีชีวิต ประเพณีท้องถิ่น คุณธรรม วัฒนธรรม
 ๔.ส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์
 ๕.อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
 ๖.ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอย และน้ำเสียในท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น

ด้านบริการชุมชนและสังคม : แผนงานศาสนา
 : แผนงานการศึกษา

เป้าประสงค์ : ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาในท้องถิ่น เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาตามช่วงอายุของตนเอง

ตัวชี้วัด : ส่งเสริมงานด้านการศาสนา และอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น
 : สถานศึกษาในท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาให้กับเด็ก และเยาวชนมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือวันสำคัญทางศาสนาที่มีการจัดขึ้นในท้องถิ่น และจัดทำโครงการ หรืองานการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

คำเป้าหมาย : งานด้านการศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ได้รับการดำเนินงาน ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์ การพัฒนา : ๑.พัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬา และนันทนาการ
๒.อนุรักษ์และส่งเสริมวิถีชีวิต ประเพณีท้องถิ่น คุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร เพื่อการบริการสาธารณะ

ด้านบริการชุมชนและสังคม : แผนงานรักษาความสงบภายใน

ด้านบริหารทั่วไป : แผนงานรักษาความสงบภายใน

ด้านการดำเนินงานอื่นๆ : แผนงานงบกลาง

เป้าประสงค์ : องค์กร และบุคลากรสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างตรงตามความต้องการ และปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการใช้บริการ

ตัวชี้วัด : การให้บริการ และการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว ถูกต้องตามกฎหมาย

คำเป้าหมาย : สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างตรงตามความต้องการ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์ การพัฒนา

- พัฒนาให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กร และสร้างค่านิยมการป้องกันการทุจริต
- ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมของอาคารสำนักงานที่เหมาะสมแก่การให้บริการประชาชน
- ส่งเสริมประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วน
- พัฒนาระบบด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน



สรุปการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลจากข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง / การประชุมประชาคมท้องถิ่น และการดำเนินงานตามโครงการในข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ทำให้ทราบปัจจัยที่เป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือ ภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม รวมทั้งวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านสวัสดิการสังคมและการพัฒนาชุมชน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในภาพรวม โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis) เพื่อประเมินผลสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (SWOT Analysis)

| วิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) | วิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) |
|--|---|
| <p>๑. ผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะพัฒนาท้องถิ่นและให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงรุก</p> <p>๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ระเบียบ ข้อกฎหมาย และตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม และโรงเรียนในเขตรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน</p> <p>๔. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม และบุคลากรมีความรักและผูกพันกับท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖. บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๗. มีแหล่งเก็บกักน้ำขนาดใหญ่ในพื้นที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนาต่อยอดในด้านต่างๆได้</p> | <p>๑. โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่</p> <p>๒. การประสานงานที่ไม่ชัดเจนระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. ขาดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรสำนักงาน เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ฯลฯ</p> <p>๔. ประชาชนในพื้นที่ไม่เห็นความสำคัญ “การพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม” มุ่งเน้นการพัฒนาเฉพาะชุมชน/หมู่บ้านของตนเอง</p> <p>๕. ไม่มีสถานพยาบาลของรัฐที่ได้มาตรฐานตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม</p> <p>๖. การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกลุ่มวิสาหกิจ และกลุ่มวัยทำงาน</p> |




การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (SWOT Analysis)

| วิเคราะห์โอกาส (Opportunity) | วิเคราะห์อุปสรรค (Treats) |
|--|--|
| <p>๑. ยุทธศาสตร์หลักของ คสช. ทั้ง ๙ ประการ เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การสร้างความเป็นธรรมในสังคมฯ, การพัฒนาคนฯ, ความเข้มแข็งภาคการเกษตรฯ, ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฯ, สร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจฯ, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติฯ, การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจฯ, การปรับปรุงระบบโทรคมนาคมฯ, การป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ</p> <p>๒. การจัดทำงบประมาณของรัฐบาล ในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>๓. การแก้ไข ปัญหายาเสพติด โดยยึดหลักนิติธรรมในการปราบปรามลงโทษผู้ผลิต ผู้ค้า ผู้มีอิทธิพล และผู้ประพฤติมิชอบโดยบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด</p> <p>๔. ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ</p> <p>๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่ การปลูกจิตสำนึกค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม และสร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน การรวมพลังแผ่นดินป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p> <p>๖. การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างสังคมนานาชาติที่มีคุณภาพชีวิต ป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย</p> <p>๗. การเสริมสร้างความร่วมมือที่ีระหว่างประเทศในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีจริยธรรมและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเปิดรับความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไร</p> | <p>๑. การจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาล มีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้การดำเนินงานโครงการพัฒนาต่างๆ ล่าช้าตามไปด้วย</p> <p>๒. ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองระดับชาติ ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่</p> <p>๓. ปัญหาด้านการจ้างงาน และค่าแรงที่ต่างทำให้ประชาชนอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากพื้นที่</p> <p>๕. การให้บริการด้านสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้รับการพัฒนา</p> <p>๖. ประชาชนขาดความเข้าใจในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ ทั้งด้านการเกษตรกรรมอุตสาหกรรม ธุรกิจ และสุขภาพอนามัย ที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p> <p>๗. กระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ความเป็นชุมชนเมือง และการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีผลกระทบต่อวิถีชีวิต และวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๘. ประชาชนไม่เข้าใจหลักการปฏิบัติงานของส่วนราชการทำให้เกิดข้อร้องเรียนต่างๆ</p> <p>๙. ปัญหาภัยธรรมชาติที่รุนแรงและยาวนาน เช่น ภัยแล้ง ทำให้เกษตรกรไม่สามารถเพาะปลูกพืชพันธุ์ต่างๆได้ตามฤดูกาล</p> |



การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (SWOT Analysis)

| วิเคราะห์ โอกาส (Opportunity) | วิเคราะห์อุปสรรค (Treats) |
|--|--|
| <p>๘. นโยบายภาครัฐ เป็นแนวนโยบายในการสร้างความสามัคคีรวมพลังของผู้คนในสังคมไทยโดยไม่แยกฝักแยกฝ่ายและไม่กันใครออกไปจากสังคม อีกทั้งยังเป็นสำนึกและหน้าที่ที่คนไทยทุกคนจะต้องร่วมมือกันในการปกป้องแผ่นดินแม่จากภัยอันตรายทั้งปวงและร่วมกันพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้ามั่นคงและยั่งยืน ประสานพลังการสร้างชาติที่ต้องเติบโตแบบเศรษฐกิจฐานรากเพื่อให้เกิดความยั่งยืน</p> <p>๙. การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุน และการประกอบธุรกิจในเอเชียรวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในการพัฒนาภูมิภาค</p> <p>๑๐. การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการน้ำของรัฐบาล</p> <p>๑๑. การส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในองค์กร ทำให้เกิดโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากร และได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ในการประชุมประจำเดือนของบุคลากร</p> <p>๑๒. มีการส่งเสริมด้านการกีฬา และการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองท้องถิ่นระดับจังหวัด และภาคเอกชน อย่างจริงจัง</p> |  |

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

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

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖.๕ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖.๖ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))



- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด (ตามแนวทางการขับเคลื่อนจังหวัดบุรีรัมย์ ๔.๐ : ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี บุรีรัมย์) แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) นโยบายของรัฐบาล : โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)” แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และจากการวิเคราะห์ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมจึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- ๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๔. การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

- ๑. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๓. การส่งเสริมด้านการลงทุนและการพัฒนาอาชีพ พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๔. การจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. การจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น
๗. การบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรเพื่อการบริการสาธารณะ
๘. การสนับสนุนส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๙. การพัฒนาการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๑๐. การพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ
๑๑. การส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมแก่ผู้ประกอบการ
๑๒. การส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ
๑๓. การบริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืน
๑๔. การสร้างเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน
๑๕. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
ด้านต่างๆ

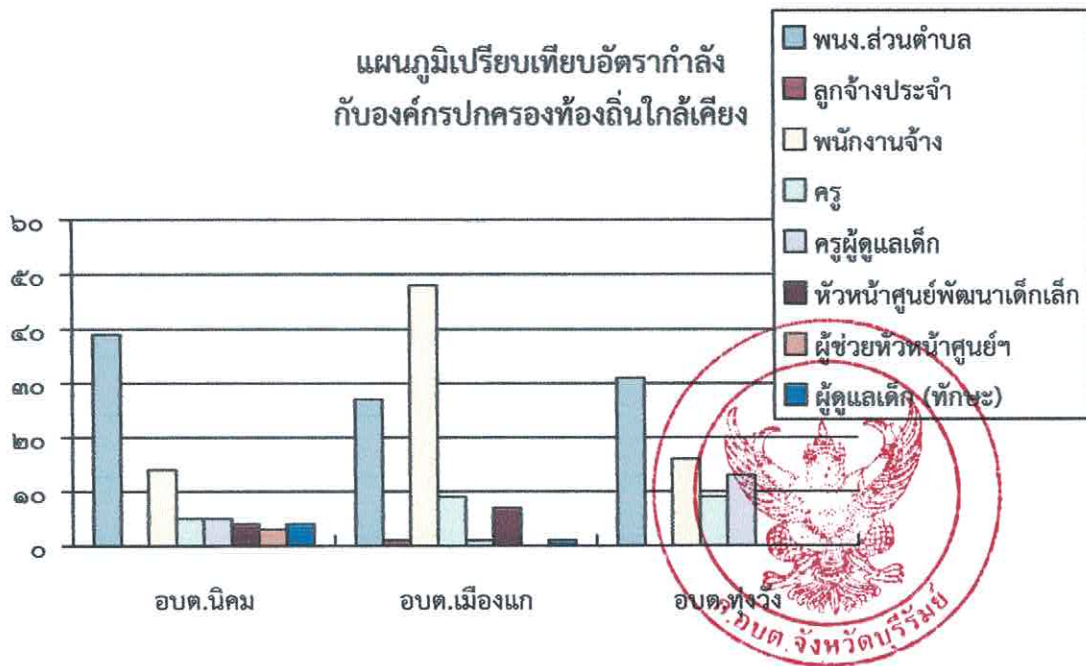
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักปลัดอบต. ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากของส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ สำนักปลัดอบต. หน่วยงานสวัสดิการสังคม และงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากอัตรากำลังบางตำแหน่งที่มีอยู่นั้นไม่ตรงตามภารกิจงาน และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงต้องมีมีความจำเป็นในการขอกำหนดส่วนราชการและตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการดังกล่าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังนี้ ได้มีการเปรียบเทียบจำนวนงบประมาณและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียงจำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแก และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง ในรายการด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ รายการด้านการกำหนดส่วนราชการ และรายการข้อมูลอัตรากำลัง ซึ่งการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในการจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปิดไปเพิ่ม ๕% ดังนี้

| | |
|---------------------------------|----------------------|
| ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม | จำนวน ๖๑,๓๓๙,๗๔๐ บาท |
| ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแก | จำนวน ๗๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท |
| ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง | จำนวน ๕๓,๙๘๐,๐๐๐ บาท |

| ลำดับ ที่ | อปท. | กำหนด ส่วน ราชการ | พนักงาน ส่วนตำบล | ครู | ครูผู้ดูแล เด็ก | หัวหน้าศูนย์ พัฒนา เด็กเล็ก | ผู้ช่วย หัวหน้า ศูนย์ พัฒนา เด็กเล็ก | ลูกจ้าง ประจำ | พนักงาน จ้าง | รวม |
|--------------|-------------|-------------------------|---------------------|------|--------------------|-----------------------------------|--|------------------|-----------------|------|
| | | | (คน) | (คน) | (คน) | (คน) | (คน) | (คน) | (คน) | (คน) |
| ๑ | อบต.นิคม | ๕ | ๓๙ | ๕ | ๕ | ๔ | ๓ | ๐ | ๑๔ | ๗๔ |
| ๒ | อบต.เมืองแก | ๖ | ๒๗ | ๙ | ๑ | ๗ | ๐ | ๑ | ๔๘ | ๙๓ |
| ๓ | อบต.ทุ่งวัง | ๗ | ๓๑ | ๙ | ๑๓ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๖ | ๖๙ |



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังเป็นดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีจำนวน ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแก มีจำนวน ๑๙ หมู่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง มีจำนวน ๑๕ หมู่บ้าน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีประชากรใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีจำนวนส่วนราชการแตกต่างกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม กำหนดส่วนราชการจำนวนน้อยที่สุดเพียง ๕ ส่วนราชการ แต่ด้วยภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมจะพิจารณากำหนดส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและครบวงจรต่อไป ในด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ มีจำนวนแตกต่างกัน และในด้านจำนวนอัตรากำลังพบว่า มีจำนวนที่ใกล้เคียงกันในนัยที่สำคัญ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และหากองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณากำหนดเป็นฝ่าย และเป็นกองต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานเลขานุการ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิชาการและแผนงาน - งานงบประมาณ - งานวิชาการ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย | <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานเลขานุการ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิชาการและแผนงาน - งานงบประมาณ - งานวิชาการ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฟื้นฟูสมรรถภาพคนชรา ผู้พิการ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพ - งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร <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"> - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฟื้นฟูสมรรถภาพคนชรา ผู้พิการ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพ - งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร <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"> - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๓. กongsang</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กongsathansukhsingwaetlom</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันยาเสพติด <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๔.๔ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ | <p>๓. กongsang</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กongsathansukhsingwaetlom</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันยาเสพติด <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๔.๔ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารวิชาการ - งานวางแผนและสถิติ <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดประสบการณ์ - งานการผลิตสื่อการสอน - งานนิเทศติดตามและประเมินผล <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต. - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สิน | <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารวิชาการ - งานวางแผนและสถิติ <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดประสบการณ์ - งานการผลิตสื่อการสอน - งานนิเทศติดตามและประเมินผล <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบทรัพย์สินของอบต. - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สิน | <p></p> |



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ /

ปรับตำแหน่ง การโอน การย้าย การลาออก เป็นต้น

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ งานใด ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนในงานใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม โดยมีแนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ แนวทาง ดังนี้

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้บุคคลใด

ดำเนินการแทน

๕. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัด และรวดเร็ว

หรือไม่

๖. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๗. ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะที่เหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๘. มีการมอบหมายงานเต็มທີ່หรือไม่ หรือการมอบหมายงานและความคุ้มค่าเหมาะสมหรือไม่

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒

ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคำนวณ ดังนี้

| | | |
|---|--------------|-------------|
| ๑ ปี มี | ๕๒ | สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์ ทำงาน | ๕ | วัน |
| ๑ ปี มีวันทำงาน | ๒๖๐ | วัน |
| วันหยุดราชการประจำปี | ๑๓ | วัน |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (ลาพักผ่อน) | ๑๐ | วัน |
| คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย | ๗ | วัน |
| รวมวันหยุดใน ๑ ปี | ๓๐ | วัน |
| * วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี | ๒๓๐ | วัน |
| เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน | ๖ ชั่วโมง | |
| (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.) | | |
| ** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) | ๑,๓๘๐ | ชั่วโมง |
| หรือ | (๑,๓๘๐ x ๖๐) | ๘๒,๘๐๐ นาที |

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา
- นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

| | |
|---|---------------|
| -นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| -นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๓ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| พนักงานจ้างทั่วไป | |
| -คนงานทั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |
| -พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |

๒. กองคลัง (๐๔) ประกอบด้วย

| | |
|--|---------------|
| -ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| -นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๒ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | |
| -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| พนักงานจ้างทั่วไป | |
| -คนงานทั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |

๓. กองช่าง (๐๕) ประกอบด้วย

| | |
|---|---------------|
| -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| -นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๒ อัตรา |
| -นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๒ อัตรา |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | |
| -ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ประกอบด้วย

| | |
|---|---------------|
| -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| พนักงานจ้างทั่วไป | |
| -คนงานทั่วไป | จำนวน ๔ อัตรา |
| -พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |



๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ประกอบด้วย

| | |
|---|---------------|
| -ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| -นักสันทนการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| -นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | |
| -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคงยายภา | |
| -หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ครู | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | |
| -ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกอิสระ | |
| -หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ครู | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๒ อัตรา |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | |
| -ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหัวช้าง | |
| -หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ครู | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๒ อัตรา |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | |
| -ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสระกอไทร | |
| -หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ครู | จำนวน ๒ อัตรา |



เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

-ฉบับ อบท.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------|--|------|------|--------------|------|------|----------|
| | | | | | เพิ่ม / ลด | | | |
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักงานปลัด อบท. (๐๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักงานปลัด อบท. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |



-ฉบับ อบท.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทนิล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|--|------|------|------------------------|------|------|--------------------------|
| | | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักสันทนการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงยายเภา | | | | | | | | |
| หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รอรับจัดสรร |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | อัตราจาก สก งบอุดหนุน |



-ฉบับ อบท.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ | | | อัตรากำลังคน | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|--------------------------------|------|------|--------------|------|------|----------------------------|
| | | ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำรงหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | |
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รอรับจัดสรร อัตราจาก สด |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบอุดหนุน+ งบอปท. |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบอุดหนุน+ งบอปท. |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกอิสระ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รอรับจัดสรร อัตราจาก สด |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบอุดหนุน |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | รอรับจัดสรร อัตราจาก สด |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบอุดหนุน+ งบอปท. |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบอุดหนุน+ งบอปท. |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหัวช้าง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รอรับจัดสรร อัตราจาก สด |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบอุดหนุน |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | รอรับจัดสรร อัตราจาก สด |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบอุดหนุน+ งบอปท. |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | งบอุดหนุน+ งบอปท. |



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ | | | อัตรากำลังคน | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|--------------------------------|------|------|--------------|------|--------------------------|----------|
| | | ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | |
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสระกอไทร หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | รอจัดสรร | |
| ครู | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | อัตราจาก สก งบอุดหนุน | |
| รวม | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | | |

Signature



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขั้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

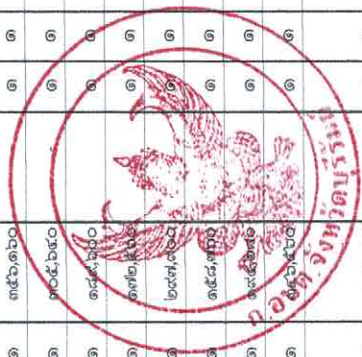
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ใช้ฐานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๕๘,๔๑๘,๘๐๐) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ (๖๑,๓๓๙,๗๔๐) สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ใช้ฐานปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ (๖๔,๔๐๖,๗๓๐) และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ใช้ฐานปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ (๖๗,๖๒๗,๐๖๐) สำหรับนำมาคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามตารางใน (๗)

| | | |
|--|---|------------|
| ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ | = | ๖๑,๓๓๙,๗๔๐ |
| ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ | = | ๖๔,๔๐๖,๗๓๐ |
| ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ | = | ๖๗,๖๒๗,๐๖๐ |

ข้อมูลเป็นดังนี้

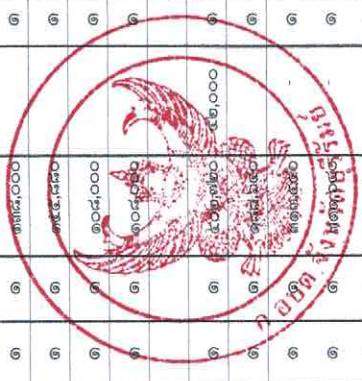
ข้อ ๙ ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอเสถียร จังหวัดบุรีรัมย์

| ที่ | ชื่อสถานงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง) | ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือน | เลขที่ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ | |
|-----|---|--|-------------------|------------------|------------------------|------------------|--------------------------|--------------------------|------|------|------------------------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|----------|-----------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | |
| ๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๕๕๘,๓๒๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๗๖,๐๕๐ | ๑๗๖,๐๕๐ | ๑๗๖,๐๕๐ | ๕๕๘,๐๕๐ | ๕๕๘,๐๕๐ | ๕๕๘,๐๕๐ | (๕๕๘,๐๕๐) |
| ๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | ๑ | ๔๒๒,๖๕๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๓๐,๒๐๐ | ๑๓๐,๒๐๐ | ๑๓๐,๒๐๐ | ๔๒๒,๒๕๐ | ๔๒๒,๒๕๐ | ๔๒๒,๒๕๐ | (๔๒๒,๒๕๐) |
| ๓ | สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) | ต้น | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๓๒๒,๕๖๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๓๐,๒๐๐ | ๑๓๐,๒๐๐ | ๑๓๐,๒๐๐ | ๓๒๒,๖๐๐ | ๓๒๒,๖๐๐ | ๓๒๒,๖๐๐ | (๓๒๒,๖๐๐) |
| ๔ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๒๕๒,๕๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๒๗,๖๐๐ | ๒๗,๖๐๐ | ๒๗,๖๐๐ | ๒๕๒,๕๖๐ | ๒๕๒,๕๖๐ | ๒๕๒,๕๖๐ | (๒๕๒,๕๖๐) |
| ๕ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก/ชก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | ๑ | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | (๓๕๕,๓๒๐) |
| ๖ | นักบริหารการบุคคล | ชก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๒๗๖,๕๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๑,๑๐๐ | ๑๑,๑๐๐ | ๑๑,๑๐๐ | ๒๗๖,๕๖๐ | ๒๗๖,๕๖๐ | ๒๗๖,๕๖๐ | (๒๗๖,๕๖๐) |
| ๗ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๒๕๕,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๒๗,๖๐๐ | ๒๗,๖๐๐ | ๒๗,๖๐๐ | ๒๕๕,๐๐๐ | ๒๕๕,๐๐๐ | ๒๕๕,๐๐๐ | (๒๕๕,๐๐๐) |
| ๘ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | ๑ | ๓๓๖,๓๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๒,๕๐๐ | ๑๒,๕๐๐ | ๑๒,๕๐๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | (๓๓๖,๓๖๐) |
| ๙ | นิติกร | ชก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๓๕๖,๓๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๓,๐๐๐ | ๑๓,๐๐๐ | ๑๓,๐๐๐ | ๓๕๖,๓๖๐ | ๓๕๖,๓๖๐ | ๓๕๖,๓๖๐ | (๓๕๖,๓๖๐) |
| ๑๐ | นักประชาสัมพันธ์ | ปก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๒๐๓,๒๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๗,๕๐๐ | ๑๗,๕๐๐ | ๑๗,๕๐๐ | ๒๐๓,๒๘๐ | ๒๐๓,๒๘๐ | ๒๐๓,๒๘๐ | (๒๐๓,๒๘๐) |
| ๑๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๓๕๖,๓๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๓,๐๐๐ | ๑๓,๐๐๐ | ๑๓,๐๐๐ | ๓๕๖,๓๖๐ | ๓๕๖,๓๖๐ | ๓๕๖,๓๖๐ | (๓๕๖,๓๖๐) |
| ๑๒ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | ๑ | ๓๐๕,๖๕๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๑,๕๐๐ | ๑๑,๕๐๐ | ๑๑,๕๐๐ | ๓๐๕,๖๕๐ | ๓๐๕,๖๕๐ | ๓๐๕,๖๕๐ | (๓๐๕,๖๕๐) |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๓๕๕,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๒,๕๐๐ | ๑๒,๕๐๐ | ๑๒,๕๐๐ | ๓๕๕,๐๐๐ | ๓๕๕,๐๐๐ | ๓๕๕,๐๐๐ | (๓๕๕,๐๐๐) |
| ๑๔ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | ๑ | ๓๒๒,๕๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๑,๐๐๐ | ๑๑,๐๐๐ | ๑๑,๐๐๐ | ๓๒๒,๕๖๐ | ๓๒๒,๕๖๐ | ๓๒๒,๕๖๐ | (๓๒๒,๕๖๐) |
| ๑๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง/ชก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๕ | ๑ | ๒๕๗,๖๕๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๒๖,๖๐๐ | ๒๖,๖๐๐ | ๒๖,๖๐๐ | ๒๕๗,๖๕๐ | ๒๕๗,๖๕๐ | ๒๕๗,๖๕๐ | (๒๕๗,๖๕๐) |
| ๑๖ | เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | ปง. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๕ | ๑ | ๑๕๘,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๖,๖๐๐ | ๑๖,๖๐๐ | ๑๖,๖๐๐ | ๑๕๘,๓๒๐ | ๑๕๘,๓๒๐ | ๑๕๘,๓๒๐ | (๑๕๘,๓๒๐) |
| ๑๗ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ชก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๕ | ๑ | ๑๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๖,๖๐๐ | ๑๖,๖๐๐ | ๑๖,๖๐๐ | ๑๕๕,๓๒๐ | ๑๕๕,๓๒๐ | ๑๕๕,๓๒๐ | (๑๕๕,๓๒๐) |
| ๑๘ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชก. | ๒๗-๓๐-๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๑๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๖,๖๐๐ | ๑๖,๖๐๐ | ๑๖,๖๐๐ | ๑๕๕,๓๒๐ | ๑๕๕,๓๒๐ | ๑๕๕,๓๒๐ | (๑๕๕,๓๒๐) |
| ๑๙ | พนักงานจ้างทั่วไป | - | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๒๐ | คนงานทั่วไป | - | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๒๑ | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |



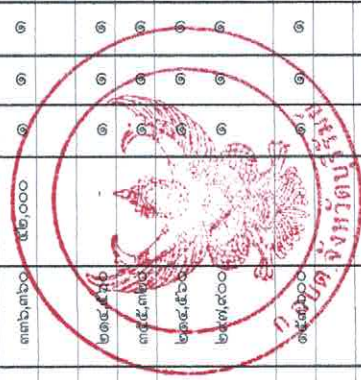
ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

| ที่ | ชื่อสถานงาน | ระดับตำแหน่ง/อัตรา | เลขที่ตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตรากำลังคน | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------------------|--------------------|-----------------|--------------|------------------------|---------------|----------------------|------------------------|----------|--------------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|----------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ในตำแหน่ง ๓ ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | ต.บ | ๒๗-๓๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑ | ๑ | ๕๒๒,๙๖๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๖,๙๕๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๕๘๗,๘๘๐ | ๖๑๗,๘๘๐ | ๖๑๗,๘๘๐ | (๕๓,๕๘๐) |
| ๒๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ช.ก. | ๒๗-๓๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๓๖๘,๕๘๐ | | ๑ | ๑ | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๕๕๐ | ๑๓,๕๕๐ | ๓๙๕,๑๖๐ | ๔๐๙,๑๐๐ | ๔๐๙,๑๐๐ | (๓๐,๗๙๐) |
| ๒๔ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ช.ก. | ๒๗-๓๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๓๕๖,๑๖๐ | | ๑ | ๑ | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๕๕๐ | ๑๓,๕๕๐ | ๓๖๘,๕๖๐ | ๓๘๒,๐๐๐ | ๓๘๒,๐๐๐ | (๒๕,๖๘๐) |
| ๒๕ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ช.ก. | ๒๗-๓๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๓๑๑,๖๕๐ | | ๑ | ๑ | - | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๓๒๓,๒๖๐ | ๓๓๕,๒๖๐ | ๓๓๕,๒๖๐ | (๒๕,๙๗๐) |
| ๒๖ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ช.ง. | ๒๗-๓๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๑๘๘,๑๖๐ | | ๑ | ๑ | - | ๙,๑๒๐ | ๙,๓๖๐ | ๙,๓๖๐ | ๑๙๗,๕๒๐ | ๒๐๓,๐๕๐ | ๒๐๓,๐๕๐ | (๑๕,๕๓๐) |
| ๒๗ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ช.ง. | ๒๗-๓๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๑๗๒,๕๖๐ | | ๑ | ๑ | - | ๗,๖๘๐ | ๗,๙๒๐ | ๗,๙๒๐ | ๑๘๐,๔๘๐ | ๑๘๖,๓๖๐ | ๑๘๖,๓๖๐ | (๓๘,๓๘๐) |
| ๒๘ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ป.ง./ช.ง. | ๒๗-๓๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒ | ๑ | ๒๙๗,๙๐๐ | | ๑ | ๑ | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๓,๓๔๐ | ๓๑๓,๓๔๐ | (๒๕,๗๒๐) |
| ๒๙ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ช.ง. | ๒๗-๓๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๑๘๐,๖๐๐ | | ๑ | ๑ | - | ๗,๖๘๐ | ๗,๙๒๐ | ๗,๙๒๐ | ๑๘๘,๕๒๐ | ๑๙๔,๓๖๐ | ๑๙๔,๓๖๐ | (๓๕,๐๕๐) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | | ๑ | ๓๓๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | ๐ | ๕,๕๕๐ | ๕,๗๖๐ | ๓๔๓,๗๖๐ | ๓๔๙,๕๒๐ | ๓๔๙,๕๒๐ | (๑๓,๕๐๐) |
| ๓๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | | ๑ | ๓๕๕,๘๘๐ | | ๑ | ๑ | - | ๖,๒๘๐ | ๖,๘๘๐ | ๖,๘๘๐ | ๓๖๒,๑๖๐ | ๓๖๘,๐๐๐ | ๓๖๘,๐๐๐ | (๑๖,๘๔๐) |
| ๓๒ | คนงานทั่วไป | | | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | | | | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๓๓ | คนงานทั่วไป | | | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | | | | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| | กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต.บ | ๒๗-๓๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๕๖๓,๖๖๐ | ๕๖,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๓,๕๕๐ | ๑๓,๕๕๐ | ๑๓,๕๕๐ | ๖๑๗,๖๖๐ | ๖๓๑,๑๑๐ | ๖๓๑,๑๑๐ | (๓๓,๕๖๐) |
| ๓๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง. | ๒๗-๓๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๓๑๗,๖๕๐ | | ๑ | ๑ | - | ๗,๕๕๐ | ๗,๖๐๐ | ๗,๖๐๐ | ๓๒๕,๒๐๐ | ๓๓๒,๘๐๐ | ๓๓๒,๘๐๐ | (๑๕,๗๖๐) |
| ๓๖ | นายช่างโยธา | ช.ง. | ๒๗-๓๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๓๑๗,๖๕๐ | | ๑ | ๑ | - | ๑๐,๓๒๐ | ๑๐,๓๒๐ | ๑๐,๓๒๐ | ๓๒๗,๙๗๐ | ๓๓๕,๕๖๐ | ๓๓๕,๕๖๐ | (๒๖,๑๒๐) |
| ๓๗ | นายช่างโยธา | อ.ส. | ๒๗-๓๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒ | ๑ | ๑๒๒,๒๖๐ | | ๑ | ๑ | - | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๓๔,๘๖๐ | ๑๔๑,๓๖๐ | ๑๔๑,๓๖๐ | (๒๕,๙๗๐) |
| ๓๘ | นายช่างไฟฟ้า | ป.ง. | ๒๗-๓๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๑๗๓,๓๒๐ | | ๑ | ๑ | - | ๖,๕๘๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๐๘๐ | ๑๗๙,๔๐๐ | ๑๘๖,๓๖๐ | ๑๘๖,๓๖๐ | (๑๕,๓๓๐) |
| ๓๙ | นายช่างไฟฟ้า | ป.ง./ช.ง. | ๒๗-๓๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒ | ๑ | ๒๘๗,๙๐๐ | | ๑ | ๑ | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๒๙๗,๖๒๐ | ๓๐๖,๓๔๐ | ๓๐๖,๓๔๐ | (๒๕,๘๒๐) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๐ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | | ๑ | ๑๖๓,๒๐๐ | | ๑ | ๑ | - | ๖,๖๐๐ | ๖,๘๔๐ | ๖,๘๔๐ | ๑๖๙,๐๔๐ | ๑๗๕,๘๘๐ | ๑๗๕,๘๘๐ | (๑๓,๖๐๐) |



ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง/อัตรา | เลขที่ตำแหน่ง | จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน | | | อัตรากำลังคน | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ | | |
|-----|---------------------------------------|--------------------|------------------|----------------------|---------------|----------------------|--------------|----------|------|--------------------------------|--------|--------|--------|-------------------|--------|--------|----------|--------|----------|
| | | | | จำนวนทั้งหมด | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ในขณะประจำ | เพิ่ม/ลด | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | ๒๕๖๖ | |
| ๔๑ | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ที่ป | ๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑ | ๑ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | (๒๕,๖๘๐) |
| | นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | จ.ง. | ๒๗-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕ | ๑ | ๑๘๕,๑๖๐ | | ๑ | ๑ | - | ๙,๒๒๐ | ๙,๒๒๐ | ๙,๒๒๐ | ๙,๒๒๐ | ๙,๒๒๐ | ๙,๒๒๐ | ๙,๒๒๐ | ๙,๒๒๐ | ๙,๒๒๐ | (๑๕,๕๓๐) |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๓ | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | | | | | | | | | | |
| ๔๔ | คนงานทั่วไป | - | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | คนงานทั่วไป | - | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | | | | | | | | | | |
| ๔๖ | คนงานทั่วไป | - | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | คนงานทั่วไป | - | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ที่น | ๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๓๓๖,๓๒๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | (๒๘,๐๓๐) |
| | นักบริหารการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๐ | นักวิชาการศึกษา | ป.ก. | ๒๗-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๒๑๕,๕๖๐ | | ๑ | ๑ | - | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | (๑๓,๘๘๐) |
| ๕๐ | นักวิชาการศึกษา | ป.ก./จ.ก. | ๒๗-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๒ | ๑ | ๓๕๕,๓๒๐ | | ๑ | ๑ | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | (๒๕,๖๓๐) |
| ๕๑ | นักบริหารงาน | ป.ก. | ๒๗-๓-๐๘-๓๕๐๖-๐๐๑ | ๑ | ๒๑๕,๕๖๐ | | ๑ | ๑ | - | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | (๑๓,๘๘๐) |
| ๕๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง./จ.ง. | ๒๗-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๖ | ๑ | ๒๕๗,๕๐๐ | | ๑ | ๑ | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | (๒๕,๕๒๕) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๑ | ๑๕๖,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | ๖,๒๔๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๒๔๐ | (๑๒,๘๐๐) |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๔ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ๑ | | | ๑ | ๑ | - | | | | | | | | | | |
| | ว่าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๕ | ครู | - | ๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๗๒ | ๑ | | | ๑ | ๑ | - | | | | | | | | | | |



สรุปยอดรวม

รอรับจัดสรรอัตรา

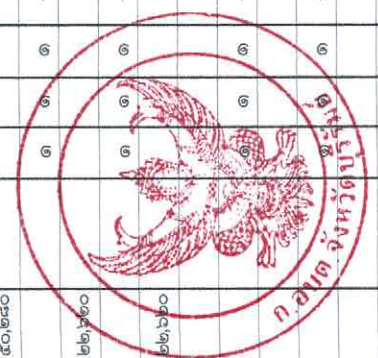
ข้อ ๙ ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

| ที่ | ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง) | ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ (เงินเดือน) | เลขที่ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด | ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|-----|--|--|-------------------|------------------|------------------------|------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------------|------|------|----------------------|------|------|------------------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๕๖ | ครูผู้ดูแลเด็ก ว่าง | - | - | ๑ | ๑ | | | | | | | | | | งบบุคลากร |
| ๕๗ | พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ๑ | ๑ | ๓๙,๐๐๐ | | | | | | | | | งบบุคลากร |
| ๕๘ | ผู้ดูแลเด็ก (พักแรม) | - | - | ๑ | ๑ | ๒๒,๖๒๐ | | | | | | | | | งบบุคลากร |
| ๕๙ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอิสระ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าง | - | - | ๑ | ๑ | | | | | | | | | | งบบุคลากร |
| ๖๐ | ครู ว่าง | ชก. | ๒๗-๓๐-๘๖๖๐๐-๗๗๐ | ๑ | ๑ | | | | | | | | | | รอรับจัดสรรอัตรา |
| ๖๑ | ครู ว่าง | - | - | ๑ | ๑ | | | | | | | | | | งบบุคลากร |
| ๖๒ | ครู ว่าง | - | - | ๑ | ๑ | | | | | | | | | | งบบุคลากร |
| ๖๓ | พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ๑ | ๑ | | | | | | | | | | งบบุคลากร |
| ๖๔ | ผู้ดูแลเด็ก (พักแรม) | - | - | ๑ | ๑ | ๒๒,๖๒๐ | | | | | | | | | งบบุคลากร |



ข้อ ๙ การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง/อัตรา | เลขที่ตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน | | | อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด | การกระจายค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------------|--------------------|------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------------|------------------------|----------------------------------|------|------|-------------------|-------|-------|------------------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบัวข่าง | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๕ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | ๑ | | | | - | | | | | | | รอรับจัดสรรอัตรา |
| | ว่าง | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๖ | ครู | ช.ก. | ๒๗-๓๐-๘-๖๖๐๐-๗๖๕ | ๑ | | | | - | | | | | | | งบบุคลากร |
| | ว่าง | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๗ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | | ๑ | | | | - | | | | | | | รอรับจัดสรรอัตรา |
| | ว่าง | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๘ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | | ๑ | | | | - | | | | | | | รอรับจัดสรรอัตรา |
| | ว่าง | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๙ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| | ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | ๑ | | | | - | | | | | | | |
| ๗๐ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | | | ๑ | ๕๐,๒๘๐ | | | | | | | ๙,๒๘๐ | ๙,๒๘๐ | ๙,๒๘๐ | งบบุคลากร |
| | ว่าง | | | | | | | | | | | | | | |
| ๗๑ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | | | ๑ | ๒๒,๖๒๐ | | | | | | | ๕,๖๒๐ | ๕,๖๒๐ | ๕,๖๒๐ | ง.บ.อปท. |
| | ว่าง | | | | | | | | | | | | | | |
| ๗๒ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสระกอไทร | | | | | | | | | | | | | | |
| | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | ๑ | | | | - | | | | | | | รอรับจัดสรรอัตรา |
| ๗๓ | ว่าง | | ๒๗-๓๐-๘-๖๖๐๐-๗๖๕ | ๑ | | | | - | | | | | | | งบบุคลากร |
| | ครู | | | ๑ | | | | - | | | | | | | |
| ๗๔ | ครู | | ๒๗-๓๐-๘-๖๖๐๐-๗๖๕ | ๑ | | | | - | | | | | | | งบบุคลากร |



ข้อ ๙. การจะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือน | เลขที่ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด | ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|--|------------|--|-------------------|------------------|------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|------------------------------------|------|------|----------------------|------|------------|----------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| (๕) รวม | | | | ๓๔ | ๕๘ | ๓๓,๕๗๖.๕๐ | ๔๒๐,๐๐๐ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๑๕,๕๓๒,๓๕๐ | |
| (๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | ๑๕,๕๓๒,๓๕๐ | |
| (๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | ๒,๑๕๗,๒๕๕ | |
| (๘) คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | ๑๐,๘๖๖,๕๐๕ | |
| | | | | | | | | | | | | | | ๒๖,๔๖๕ | ๒๖,๐๗๖ |

ก.อบต. อังหวัตบุรีรัมย์

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการ ๑ สำนัก ๔ กอง และไม่สังกัดสำนัก/กอง/ส่วนใด แยกเป็น

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และ

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ (บาท) | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|---|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๔๙,๐๑๐ | ๕๘๘,๑๒๐ | ๑๙,๙๒๐ | ๒๐,๔๐๐ | ๒๐,๖๔๐ |
| ๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๓๕,๒๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ |

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ (บาท) | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|--------------------------|--|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๓๑,๘๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๒ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | ๑ | ๒๐,๒๓๐ | ๒๔๒,๕๒๐ | ๖,๗๒๐ | ๘,๗๖๐ | ๘,๗๖๐ |
| ๓ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๒๙,๖๑๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |
| ๔ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๒๓,๐๘๐ | ๒๗๖,๙๖๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๕๒๐ | ๑๒,๐๐๐ |
| ๕ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | ๑ | ๒๑,๕๐๐ | ๒๕๘,๐๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๐๐๐ | ๘,๗๖๐ |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | ๑ | ๒๘,๐๓๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๗ | นิติกรชำนาญการ | ๑ | ๒๙,๖๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๘ | นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ | ๑ | ๑๖,๙๔๐ | ๒๐๓,๒๘๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๘๐๐ | ๗,๔๔๐ |
| ๙ | นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | ๑ | ๒๙,๖๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๑๐ | นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | ๑ | ๒๕,๔๗๐ | ๓๐๕,๖๔๐ | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ |
| ๑๑ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑๕,๘๐๐ | ๑๘๙,๖๐๐ | ๘,๒๘๐ | ๘,๘๘๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๑๒ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑๔,๓๘๐ | ๑๗๒,๕๖๐ | ๘,๐๔๐ | ๘,๐๐๐ | ๘,๗๒๐ |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๒๔,๘๒๕ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ |
| ๑๔ | เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑๓,๒๓๐ | ๑๕๘,๗๖๐ | ๖,๓๖๐ | ๖,๖๐๐ | ๖,๔๘๐ |
| ๑๕ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน | ๑ | ๑๖,๑๙๐ | ๑๙๔,๒๘๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๒๔๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๑๖ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | ๑ | ๒๘,๘๘๐ | ๓๔๖,๕๖๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๕๒๐ | ๑๑,๘๘๐ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | |
| ๑๗ | คนงาน | ๒ | ๙,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๑๘ | พนักงานขับรถ | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๓. กองคลัง (๐๔)

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ (บาท) | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----------------------------|--|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๔๓,๕๘๐ | ๕๒๒,๙๖๐ | ๑๖,๙๒๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑๘,๐๐๐ |
| ๒ | นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | ๑ | ๓๐,๗๙๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๓ | นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | ๑ | ๒๙,๖๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๔ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ | ๑ | ๒๕,๙๗๐ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๙๖๐ |
| ๕ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน | ๑ | ๑๕,๔๓๐ | ๑๘๕,๑๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๒๔๐ |
| ๖ | เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน | ๑ | ๑๔,๓๘๐ | ๑๗๒,๕๖๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๙๒๐ | ๘,๑๖๐ |
| ๗ | เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๒๔,๘๒๕ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ |
| ๘ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน | ๑ | ๑๕,๐๕๐ | ๑๘๐,๖๐๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๙๒๐ | ๘,๑๖๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | |
| ๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑๑,๕๐๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ |
| ๑๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑๒,๙๙๐ | ๑๕๕,๘๘๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ | ๖,๘๔๐ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | |
| ๑๑ | คนงาน | ๒ | ๙,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

๔. กองช่าง (๐๕)

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ (บาท) | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----------------------------|---|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๓๓,๕๖๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ |
| ๒ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ๑ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๘๘,๖๔๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๓๒๐ |
| ๓ | นายช่างโยธาชำนาญงาน | ๑ | ๒๖,๑๒๐ | ๓๑๓,๔๔๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๐๔๐ |
| ๔ | นายช่างโยธาอาวุโส | ๑ | ๒๕,๗๗๐ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๙๖๐ |
| ๕ | นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน | ๑ | ๑๔,๓๓๐ | ๑๗๑,๗๒๐ | ๖,๔๘๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๐๘๐ |
| ๖ | นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๒๔,๘๒๕ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | |
| ๗ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑๓,๖๐๐ | ๑๖๓,๒๐๐ | ๖,๖๐๐ | ๖,๘๔๐ | ๗,๐๘๐ |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ (บาท) | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|--------------------------|---|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | ๑ | ๒๙,๖๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๒ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑๕,๔๓๐ | ๑๘๕,๑๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๒๔๐ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | |
| ๓ | คนงาน | ๔ | ๙,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๔ | พนักงานขับรถ | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ (บาท) | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----------------------------------|---|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๒๘,๐๓๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๒ | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | ๑ | ๑๗,๘๘๐ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ |
| ๓ | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๒๙,๖๑๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |
| ๔ | นักสันทนการปฏิบัติการ | ๑ | ๑๗,๘๘๐ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ |
| ๕ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๒๔,๘๒๕ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๓๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | |
| ๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑๒,๘๐๐ | ๑๕๓,๖๐๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงยายเภา | | | | | | | |
| ๗ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๘ | ครู | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๙ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๑๐ | ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑๕,๐๐๐ | ๑๘๐,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| | | | ๓,๒๕๐ | ๓๙,๐๐๐ | ๘,๗๕๐ | ๙,๑๒๐ | ๙,๔๘๐ |
| ๑๑ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑๑,๔๐๐ | ๑๓๖,๘๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| | | | ๑,๘๘๕ | ๒๒,๖๒๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกอิสระ | | | | | | | |
| ๑๒ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๑๓ | ครู | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๑๔ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

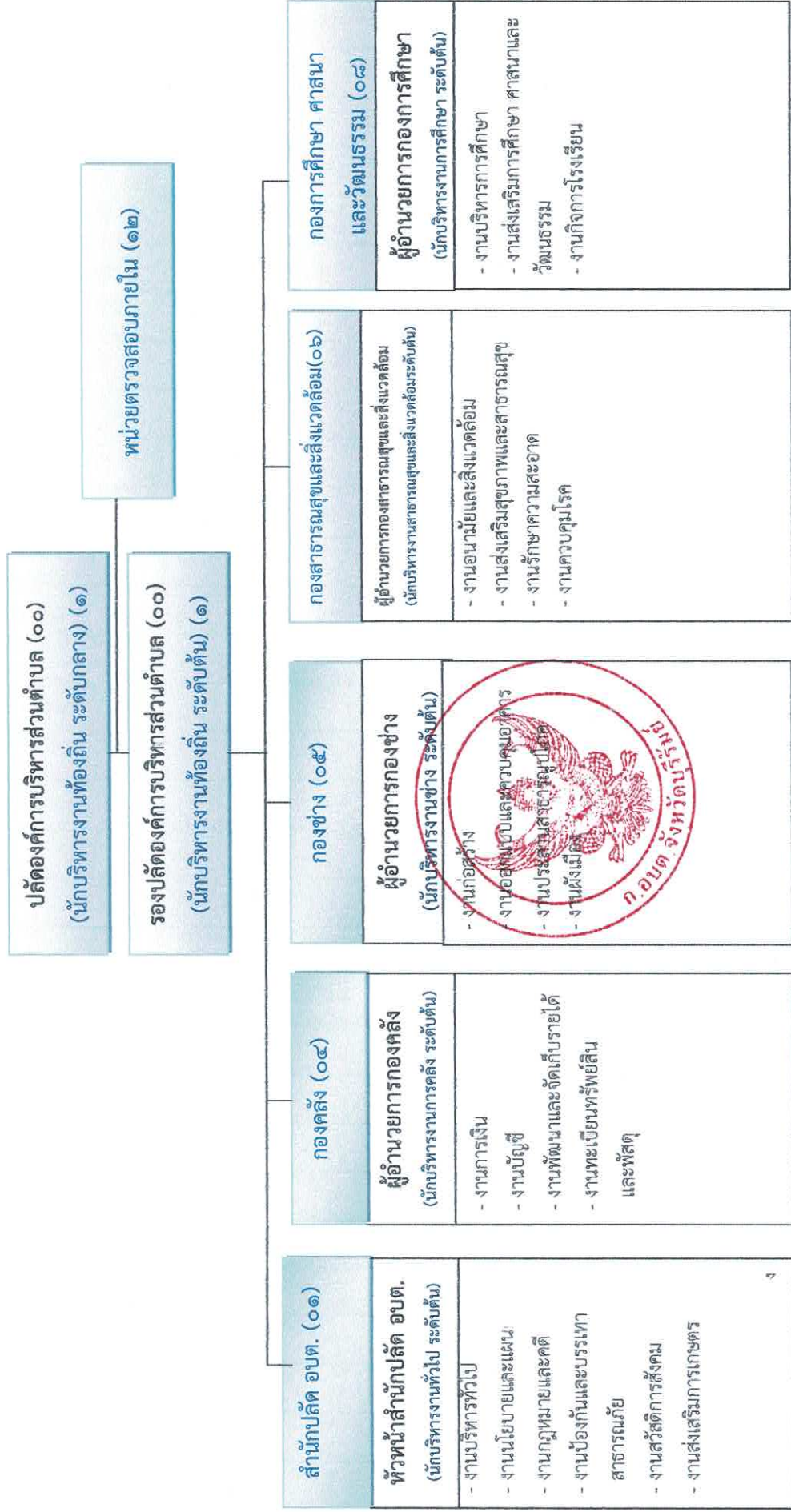
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ (บาท) | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|---------------|-------------------------|--------|-----------------------|-------|-------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑๕ | ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑๕,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| | | | ๔,๑๙๐ | ๕๐,๒๘๐ | ๙,๒๘๐ | ๙,๖๐๐ | ๙,๙๖๐ |
| ๑๖ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑๑,๔๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| | | | ๑,๘๘๕ | ๒๒,๖๒๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหัวช้าง | | | | | | | |
| ๑๗ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๑๘ | ครู | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๑๙ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๒๐ | ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑๕,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| | | | ๔,๑๙๐ | ๕๐,๒๘๐ | ๙,๒๘๐ | ๙,๖๐๐ | ๙,๙๖๐ |
| ๒๑ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑๑,๔๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| | | | ๑,๘๘๕ | ๒๒,๖๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๒๔๐ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสระกอไทร | | | | | | | |
| ๒๒ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๒๓ | ครู | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

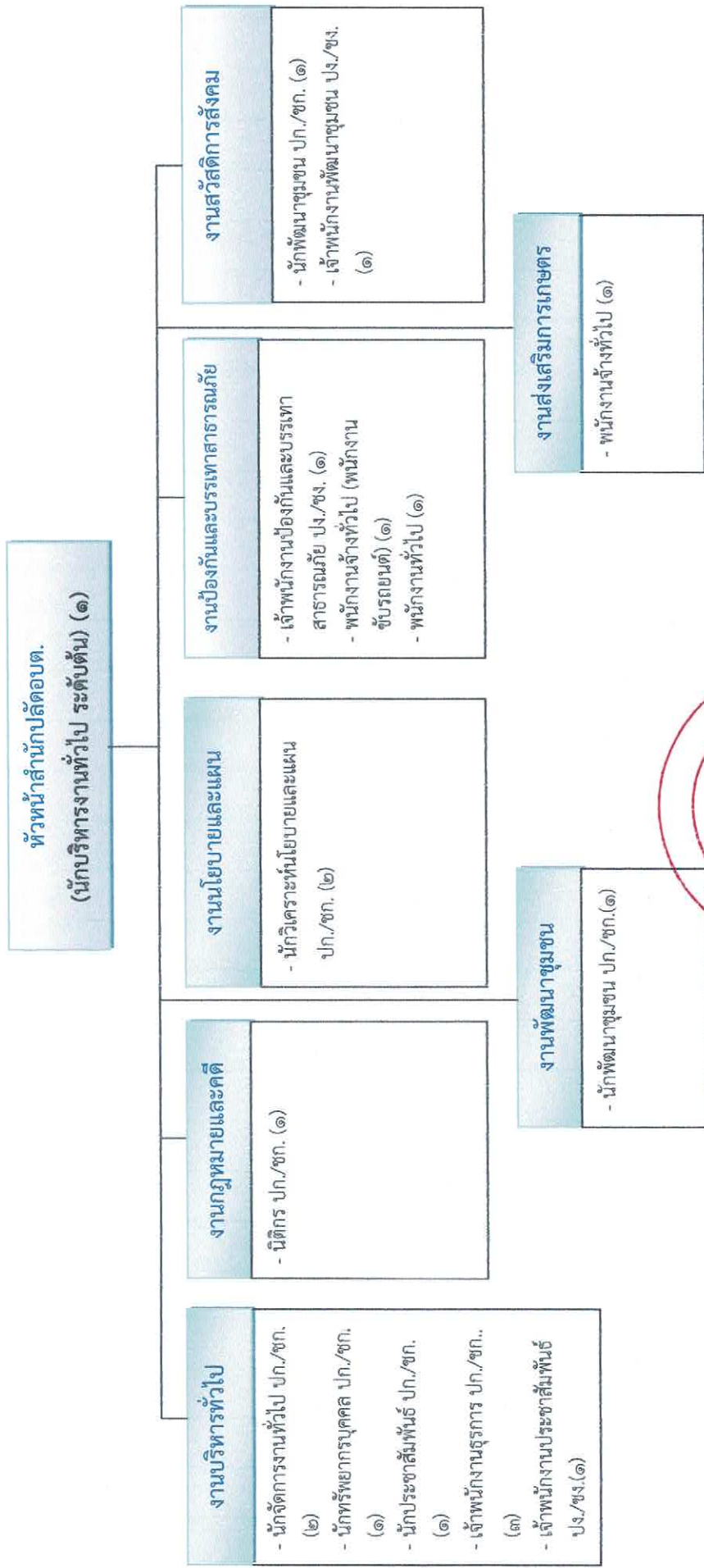


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

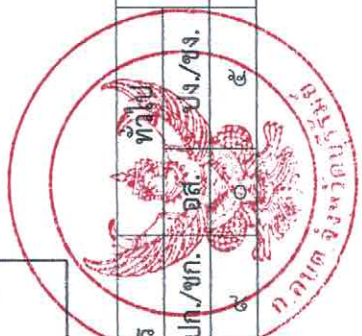
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ประเภทสามัญ



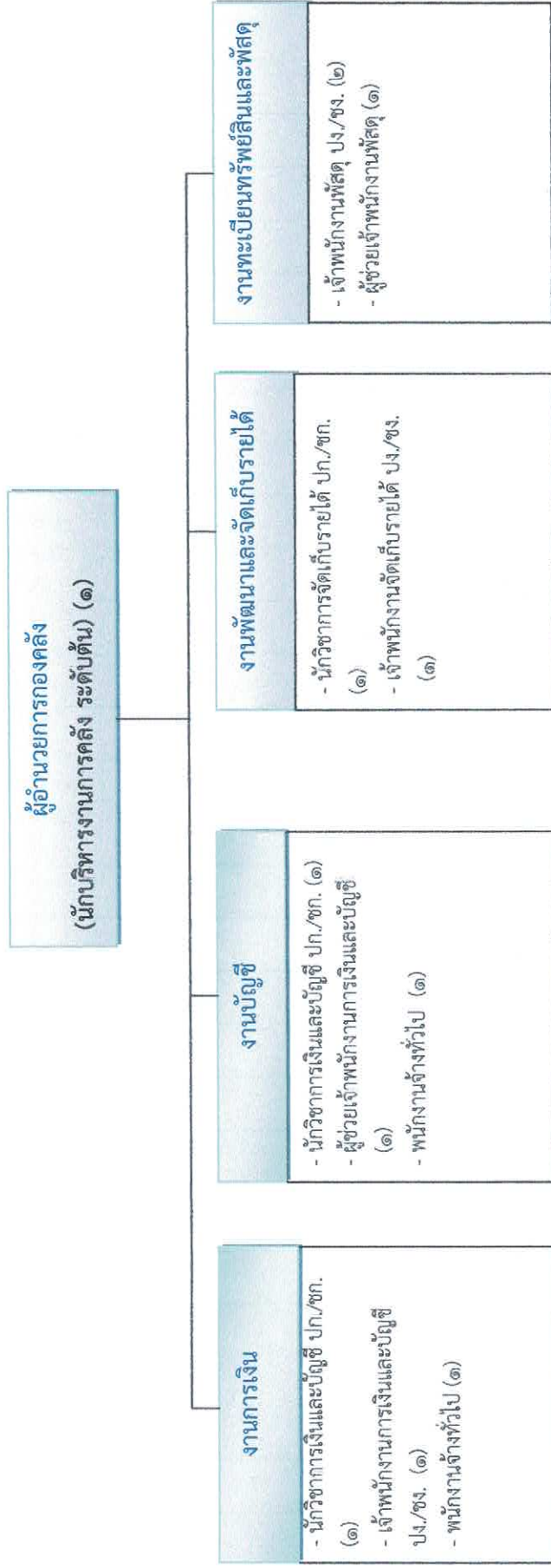
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



| ประเภท ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | พนักงานจ้าง ทั่วไป | รวม |
|-----------------|------------------|------|-----|---------|-----|-----|-----------------------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | ชพ. | ชพ. | ชพ. | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๓ | ๑๕ |

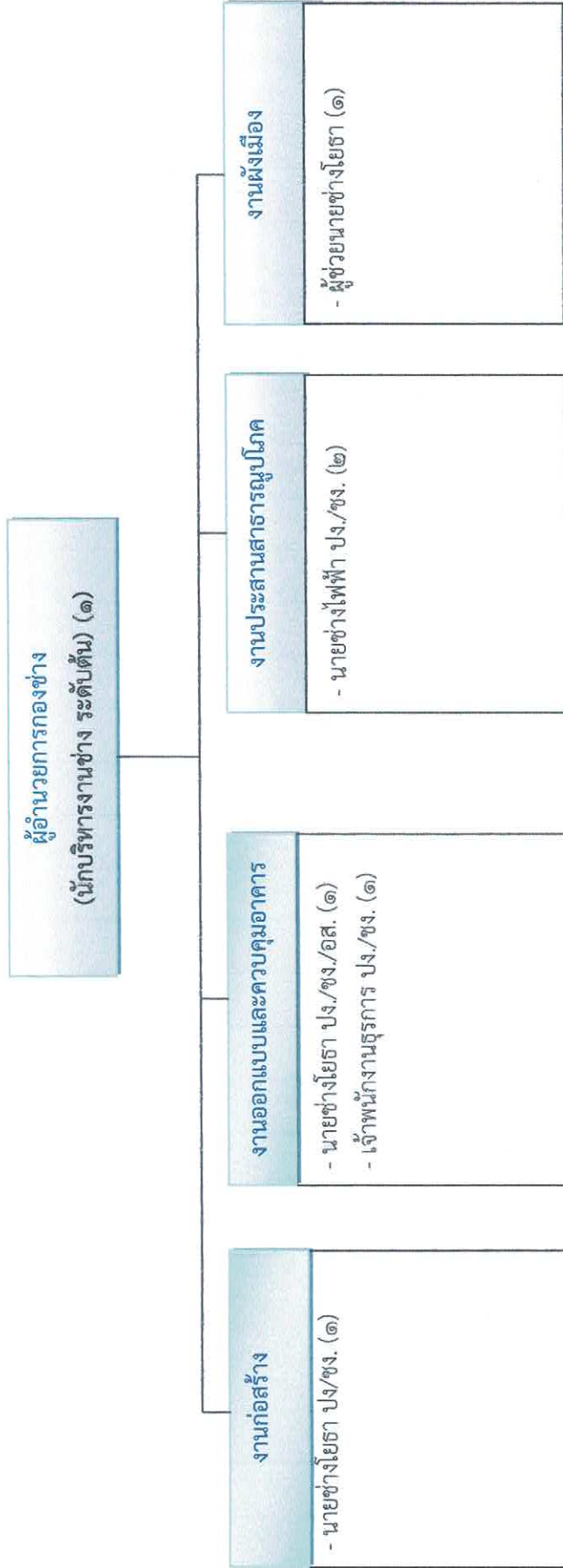


โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม (๐๔)



| ประเภท ระดับ | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | | วิชาการ | | ทั่วไป | ถูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงานจ้าง ทั่วไป | รวม |
|-----------------|---------------------|------|---------|-----|--------|--------------|--------------------------|-----------------------|-----|
| | สูง | กลาง | ชช. | ชพ. | | | | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๒ | ๒ | ๑๒ |

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม (๐๕)

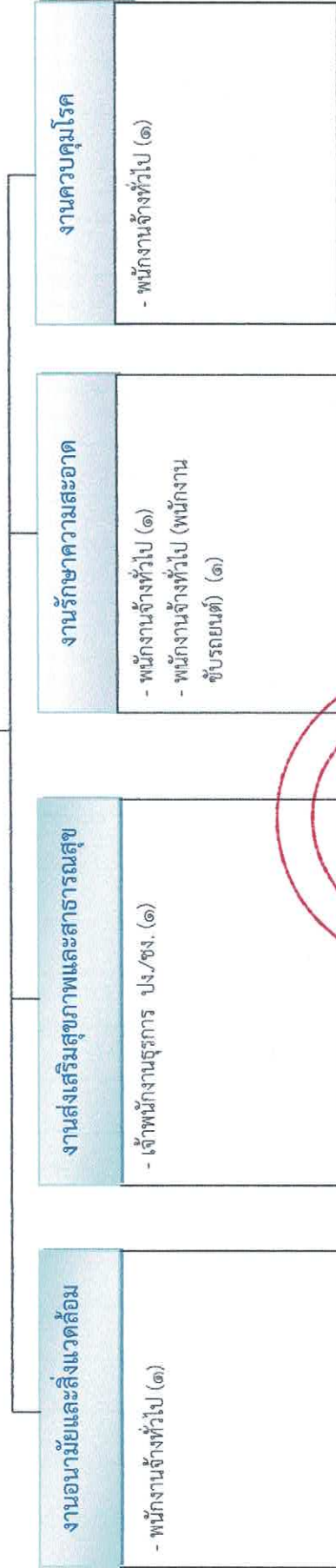


| ประเภท ระดับ | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | | วิชาชีพ | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงานจ้าง ทั่วไป | รวม |
|-----------------|---------------------|------|---------|------|--------------|--------------------------|-----------------------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | ดิ่ง | | | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๒ | ๑ | ๐ | ๓ |



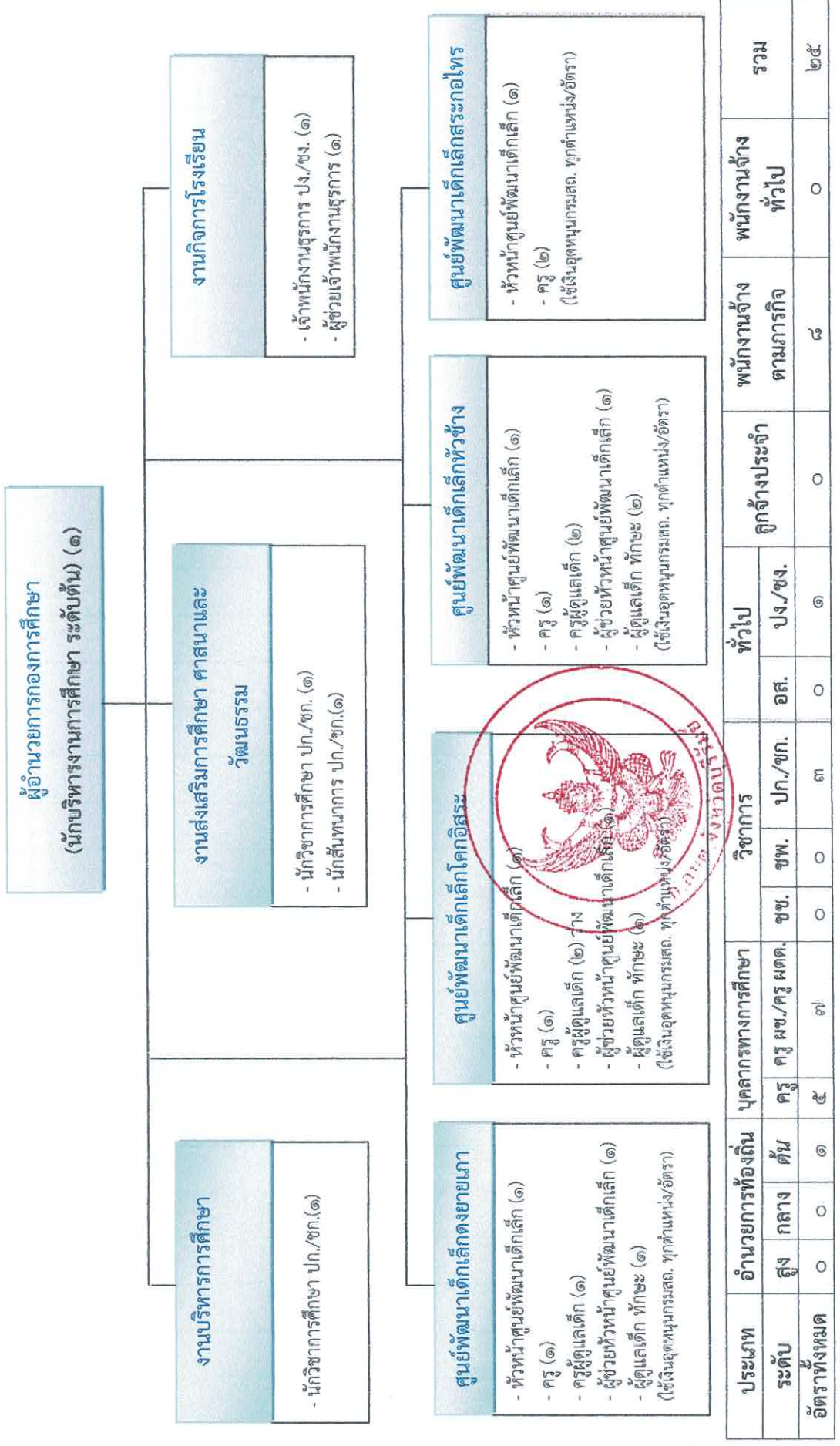
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม (๐๖)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)



| ประเภท ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | วิชาการ | | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงานจ้าง ทั่วไป | รวม |
|-----------------|------------------|------|---------|-----|--------------------------|-----------------------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | ต้น | | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔ | ๖ |

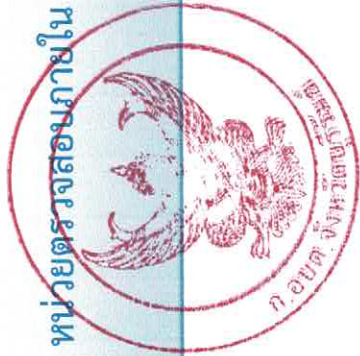
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม (๐๘)



| ประเภท ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | บุคลากรทางการศึกษา | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงานจ้าง ทั่วไป | รวม |
|-----------------|------------------|------|--------------------|--------------|-----|---------|---------|-----|---------|--------------|--------------------------|-----------------------|-----|
| | สูง | กลาง | ครู | ผช./ครู ผดต. | ชช. | ชพ. | ชก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | ถูกจ้างประจำ | | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๕ | ๗ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๑ | ๐ | ๘ | ๐ | ๒๕ |

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม (๑๒)

หน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิม ประเภทสามัญ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | | กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|---|--------------------|---|--------|-------|-----------------------|---|--------|---------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | ค่าแห่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | |
| ๑ | นายสุรวิทย์ บองวัฒน์มงคล | ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บก | กลาง | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บก | กลาง | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ |
| ๒ | นางสุทธิคุณ วิเศษพันธ์ | ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บก | ต้น | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บก | ต้น | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒ | |
| ๓ | สืบเอกแก้วท่า หมนโส | ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๒๑๑๑๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ชก | ต้น | ๒๒๗-๓-๐๐-๒๑๑๑๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ชก | ต้น | ๒๒๗-๓-๐๐-๒๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๒๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๔ | นางสาวกัญญาธิ์ ปานเพชร | ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๕ | วัง | | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒ | |
| ๖ | นางสาวจิรา บองวัฒน์มงคล | ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักช่วยการบุคคล | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักช่วยการบุคคล | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๗ | นายธราพงษ์ จันทร์ศรี | ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๘ | นางรุ่งอรุณ ยอรัมย์ | ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๙ | นายณรงค์ศักดิ์ หมวดอ้อม | ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นิติกร | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นิติกร | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๑๐ | นางสาวนภาพรณี ชาวทอง | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักประชาสัมพันธ์ | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักประชาสัมพันธ์ | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๑๑ | นายวสันต์ โอทาร์รัมย์ | ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๑๒ | นางสุภาภรณ์ อธิรัง | ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๑๓ | นางสาวรุ่งวิภา ชุมสาย | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๑๔ | นางไฉน จันทร์พันธ์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๑๕ | วัง | | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๑๖ | นางสาวศุภาวี บุญถิ่น | ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | ทั่วไป | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | ทั่วไป | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |
| ๑๗ | นางสาวหทัย วันทาณี | ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชก | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | - | ๒๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑ | |

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน ประเภทสามัญ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราว่างเดิม | | | กรอบอัตราว่างใหม่ | | | เงินเดือน | | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|--|-------------------|--------------------------------------|---------|-------------------|--------------------------------------|---------|----------------------|-----------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินขั้นต้น / เงินค่าตอบแทน | |
| ๑๘ | จ.เอกสุวัฒน์ วัณพา | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (วท) | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ทั่วไป | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ทั่วไป | ๓๖๖.๕๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | นายพงษ์ศักดิ์ ชีพรธรรม | ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต | - | พนักงานขับรถ | - | - | พนักงานขับรถ | - | ๓๖๘.๐๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| ๒๐ | นางสาวอุษณา ดวงหงษา | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บวส) | - | พนักงานทั่วไป | - | - | พนักงานทั่วไป | - | ๓๖๘.๐๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| ๒๑ | นายประยุทธ์ ดวงหงษา | การบัญชี | - | พนักงานทั่วไป | - | - | พนักงานทั่วไป | - | ๓๖๘.๐๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| | กองคลัง (๑๔) | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | นางพวงมา จันทศรี | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | ผู้อำนวยการคลัง | อ.ท. | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | ผู้อำนวยการคลัง | อ.ท. | ๕๒๖.๕๐๐ (๓,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| ๒๓ | นางศศิษา นววิทย์โพธิ์ | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี | วิชาการ | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี | วิชาการ | ๓๖๘.๐๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| ๒๔ | นางนิภาพรณ จันทพร | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี | วิชาการ | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี | วิชาการ | ๓๖๘.๐๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| ๒๕ | นางสาวกัญญาณ ณะาศศรี | ปริญญาโท บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | วิชาการ | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | วิชาการ | ๓๓๓.๒๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| ๒๖ | นางสาวพัชรพร นันทา | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | เจ้าพนักงานเงินและบัญชี | ทั่วไป | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | เจ้าพนักงานเงินและบัญชี | ทั่วไป | ๓๕๕.๖๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| ๒๗ | วัง | บัญชีบัณฑิต | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ๓๖๘.๐๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | ว่างเดิม |
| ๒๘ | นางสาวอรุณ เจริญย์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บวส) | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ๓๖๘.๐๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| ๒๙ | นางสาวสุรัตน์ สารพัด | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บวส) | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ๒๗-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๓ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ๓๖๖.๕๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | ทิน | การบัญชี | - | เจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | เจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๓๖๘.๐๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | ว่างเดิม |
| ๓๑ | นางนภาพรณ ดั่งทอง | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บวส) | - | เจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | เจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๓๖๘.๐๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | ว่างเดิม |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | นางสาวพัชฌาย์ อัคริพันธ์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บวส) | - | พนักงานขับรถ | - | - | พนักงานขับรถ | - | ๓๖๘.๐๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |
| ๓๓ | นางสาวอรุณ นุเอาง | การบัญชี มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | พนักงานทั่วไป | - | - | พนักงานทั่วไป | - | ๓๖๘.๐๐๐ (๒,๕๐๐ * ๓๕) | | |



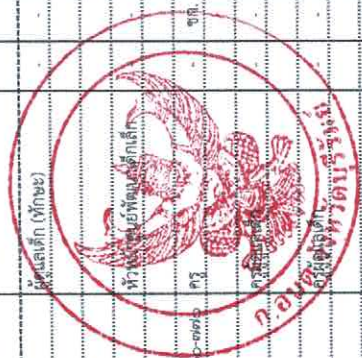
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ประเภทสามัญ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|---|-------------------|--|-------|-------------------|--|-------|-----------|-----------|----------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินเดือน | ส่วนเกิน | |
| ๓๕ | นายสมพงษ์ ศรีสง่า | ปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อ.ท. | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อ.ท. | ๓๒,๐๐๐ | ๓๒,๐๐๐ | - | ๓๕๓,๒๖๐ |
| ๓๕ | นายธนากร วิจิตรชัย แซ่จันทดี | ปริญญาตรี น.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ท.ไป | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ท.ไป | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | - | ๓๕๓,๒๖๐ |
| ๓๖ | นายอำพัน เรืองไพศาล | ปริญญาตรี ว.บ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | นายช่างโยธา | ท.ไป | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | นายช่างโยธา | ท.ไป | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | - | ๓๕๓,๒๖๐ |
| ๓๗ | นายชุตินทร แก้วรุ่งเรือง | ปริญญาตรี ว.บ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | นายช่างโยธา | ท.ไป | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | นายช่างโยธา | ท.ไป | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | - | ๓๕๓,๒๖๐ |
| ๓๘ | นายวิชา ขุนรัมย์ | ปริญญาตรี ว.ท.บ. อิเล็กทรอนิกส์ | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | นายช่างไฟฟ้า | ท.ไป | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | นายช่างไฟฟ้า | ท.ไป | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | - | ๓๕๓,๒๖๐ |
| ๓๙ | ว่าง | | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | นายช่างไฟฟ้า | ท.ไป | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | นายช่างไฟฟ้า | ท.ไป | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | - | ๓๕๓,๒๖๐ |
| ๔๐ | พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวิวัฒน์ ป่างรัมย์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(บสช) (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมช่างโยธา) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | - | - | - |
| ๔๑ | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) นางพัศภัย สืบเจริญเพชร | ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร) | ๒๓๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓ | ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | อ.ท. | ๒๓๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓ | ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | อ.ท. | ๓๒,๐๐๐ | ๓๒,๐๐๐ | - | ๓๕๓,๒๖๐ |
| ๔๒ | นางสาวศิริทิพย์ ฤกษ์ชัย | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาจัดการทั่วไป | ๒๓๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๔ | เจ้าพนักงานธุรการ | ท.ไป | ๒๓๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๔ | เจ้าพนักงานธุรการ | ท.ไป | ๓๒,๕๐๐ | ๓๒,๕๐๐ | - | ๓๕๓,๒๖๐ |
| ๔๓ | พนักงานจ้างทั่วไป นายทนต์ ช่างฉลาด | มัธยมศึกษาตอนปลาย (ฉบับปรับปรุงเกณฑ์) | - | พนักงานขับรถ | - | - | พนักงานขับรถ | - | - | - | - | - |
| ๔๔ | นายอรรถศักดิ์ ศิริรัมย์ | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | พนักงานทั่วไป | - | - | พนักงานทั่วไป | - | - | - | - | - |
| ๔๕ | นายสุวิบูลย์ ทององ | ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต พลศึกษา | - | พนักงานขับรถ | - | - | พนักงานขับรถ | - | - | - | - | - |
| ๔๖ | นางละมัย เจริญ | มัธยมศึกษาตอนต้น | - | พนักงานทั่วไป | - | - | พนักงานทั่วไป | - | - | - | - | - |
| ๔๗ | TN | | - | พนักงานทั่วไป | - | - | พนักงานทั่วไป | - | - | - | - | - |
| ๔๘ | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๕) นายปรีชา ปัตตบัณฑิต | ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | อ.ท. | ๒๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | อ.ท. | ๓๒,๐๐๐ | ๓๒,๐๐๐ | - | ๓๕๓,๒๖๐ |



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและกรทำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิยม ประเภทสามัญ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | หมายเหตุ |
|-----|---|--|--------------------|---------------------------|---------------|-------|--------------------|---------------------------|---------------|--------|-----------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินขั้นค่า / เงินค่า สอนแทน | |
| ๔๕ | วัง | - | ๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ ปก/ชก | ป.ก | ๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ ปก/ชก | ๔๘,๕๐๐ | ๘,๖๖๖ | ว่างเต็ม | |
| ๕๐ | นางสุวิภา สีดา | ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต | ๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๒ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ ปก | ป.ก | ๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๒ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ ปก | ๒๘,๕๐๐ | ๖,๕๐๐ | | |
| ๕๑ | นางศรีหญิง มงคลชัย | ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต | ๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๖-๐๐๑ | นักบริหาร | วิชาการ ปก | ป.ก | ๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๖-๐๐๑ | นักบริหาร | วิชาการ ปก | ๒๘,๕๐๐ | ๖,๕๐๐ | | |
| ๕๒ | วัง | ศิลปศาสตรบัณฑิต จิตวิทยา | ๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ป.งพ | ๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ๒๘,๕๐๐ | ๖,๕๐๐ | ว่างเต็ม | |
| ๕๓ | พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเพชร รัชพงษ์ทอง | ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) | - | ผู้อำนวยการ | - | - | - | ผู้อำนวยการ | - | - | - | | |
| ๕๔ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขยายขนาด | - | - | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | รอการบรรจุอัตรา | |
| ๕๕ | นางนงิณีลา ศิตสงวน | ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) | ๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๗๖ | ครู | - | - | ๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๗๖ | ครู | - | - | - | ขาดทุน | |
| ๕๖ | - | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | รอการบรรจุอัตรา | |
| ๕๗ | พนักงานจ้างตามภารกิจ นางลัดดาพร มณีทอง | ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) | - | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | ขาดทุน | |
| ๕๘ | นางสาวสุวิมล คุ้มบุญชัย | ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) | - | - | - | ขาดทุน | |
| ๕๙ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกอิฐระ | - | - | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | รอการบรรจุอัตรา | |
| ๖๐ | นางนงิณี วัชรีคำ | ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) | ๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๗๖ | ครู | ชก | ชก | ๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๗๖ | ครู | ชก | ๒๘,๕๐๐ | ๖,๕๐๐ | ว่าง | |
| ๖๑ | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | รอการบรรจุอัตรา | |
| ๖๒ | พนักงานจ้างตามภารกิจ นางลัดดาณ อิ่มรัมย์ | ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | รอการบรรจุอัตรา | |
| ๖๓ | นางลัดดาณ อิ่มรัมย์ | ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) | - | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | ขาดทุน | |
| ๖๔ | นางสงี่ยม สีห์คำน้อย | ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) | - | - | - | ขาดทุน | |



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมัญญ์ ประเภทสามัญ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | เงินเดือน | | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------|---|-------------------|---------------------------|------|-------------------|---------------|---------------------------|-----------|-------|---------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระบบ | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | |
| ๖๕ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหัวช้าง | | | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | | | | | | รอรับการจัดสรรอัตรา |
| ๖๖ | นางนันทน์ วันนิกิต | ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ | ๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๕ | ครู | - | ๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๕ | ครู | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | | รอรับการจัดสรรอัตรา |
| ๖๗ | | | | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | | | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | | รอรับการจัดสรรอัตรา |
| ๖๘ | | | | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | | | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | | รอรับการจัดสรรอัตรา |
| ๖๙ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | | | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | | รอรับการจัดสรรอัตรา |
| ๗๐ | นางเบญจลักษณ์ ภูมิธเนศ | ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ | | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | | | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | | รอรับการจัดสรรอัตรา |
| ๗๑ | นางกัญญา สิริสัมพันธ์ | ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ | | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | | | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | | รอรับการจัดสรรอัตรา |
| ๗๒ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระบอไทย | | | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | | | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | | รอรับการจัดสรรอัตรา |
| ๗๓ | นางวิไล ภารดาสิทธิ์ | ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ | ๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๑ | ครู | - | ๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๑ | ครู | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | | รอรับการจัดสรรอัตรา |
| ๗๔ | นางวิไล สุนหอม | ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ | ๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๓ | ครู | - | ๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๓ | ครู | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | | รอรับการจัดสรรอัตรา |



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ”

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่ราชการ โดยกำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งการพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือเป็นปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีความสามารถ

๒. ความรู้ ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย กรอบธรรมาภิบาล หลักปฏิบัติที่ดี กฎหมายดิจิทัล เป็นต้น ๒) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เช่น ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร การออกแบบกระบวนการและให้บริการด้วยระบบดิจิทัล ผู้ดิจิทัล เป็นต้น

๓. ประสบการณ์ ได้แก่ การใช้ดิจิทัลในการทำงานอย่างถูกต้องและปลอดภัย ใช้และตีความข้อมูลเพื่อการทำงาน ให้บริการตามภารกิจของหน่วยงานหรือรวบรวมวิเคราะห์และสื่อสารข้อมูลความต้องการใช้งาน เป็นต้น

๔. คุณลักษณะและสรณะ หมายถึง นิสัย ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน ได้แก่ มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นกล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี ด้วยวิธีการ ดังนี้

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนาจการท้องถิ่น

๑. วิธีการฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานจากองค์กรอื่นที่ประสบความสำเร็จในการจัดบริการสาธารณะอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. การพัฒนาด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม
๓. การพัฒนาบุคลิกภาพและพิธีการสมาคม
๓. การพัฒนาสมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์



**การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการและประเภททั่วไป พนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง**

๑. การปฐมนิเทศ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ทุกอัตรา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และในด้านคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย และนโยบายการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้มีการพัฒนาความรู้ด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมให้การจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เกิดความอบอุ่นใจ เกิดความมั่นคง หรือสร้างบรรยากาศในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน และสามารถก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม

๗. การพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

๘. การพัฒนาการปฏิบัติงานโดยหลักการแบบองค์รวม (Holistic) และมีการบูรณาการ (Integration) ในทุกด้าน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามนโยบาย ระเบียบกฎหมายของทางราชการ

๙. การสร้างจิตสำนึกให้เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการใช้ชีวิตแบบประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่แบบพอมี พอใช้ ร่วมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ในที่สุด

๑๐. การพัฒนาด้านทัศนคติที่ดีหรือการคิดเชิงบวก (Positive Thinking) ทั้งในตนเองและในด้านบุคคลอื่น

๑๑. การพัฒนาสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. เอกสารการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ
๔. เอกสารอื่นๆ / ข้อมูลประกอบการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

ที่ ๓๓๔ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นคณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- มีหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี การบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณากำหนดอัตรากำลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล

๓. วิเคราะห์และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชาติณรงค์ บุญล้น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

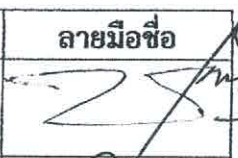
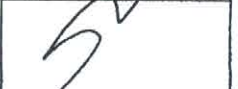
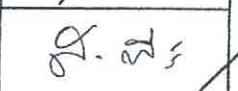
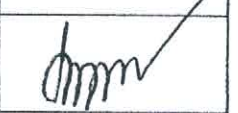





การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่ ๒๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น. เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอเสถียร จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|--------------------------|---------------------------------------|---|
| ๑. | นายชาติณรงค์ บุญล้ำ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม |  |
| ๒. | นายสุรฤดี ปองวัฒนากุล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |  |
| ๓. | นางสุพิชญ์ชญา พิรัชพัฒน์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |  |
| ๔. | นางพวงผกา จันทร์ศรี | ผู้อำนวยการกองคลัง |  |
| ๕. | นายสมปอง ศรีสง่า | ผู้อำนวยการกองช่าง |  |
| ๖. | นางทัศนีย์ สืบเจริญเพชร | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |  |
| ๗. | นายปรัชชาพล ปัตตาปัดโต | ผู้อำนวยการกองการศึกษา |  |
| ๘. | สิบเอกก้าวหน้า พนมใส | หัวหน้าสำนักปลัดอบต. |  |
| ๙. | นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |  |



ผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|-------------|---------|------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันพฤหัสบดี ที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น. เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้มาประชุม

| | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายชาติณรงค์ บุญถัน | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสุรภูมิ ปองวัฒนากุล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางสุพิชญ์ชญา พีระศัพพัฒน์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นางพวงฝน จันทร์ศรี | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายสมปอง ศรีสง่า | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นางทัศนีย์ สืบเจริญเพชร | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. นายปรีชาพล ปัตตาปัดโต | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. สิบเอกก้าวหน้า พนมใส | หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม

ไม่มี

ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมครบองค์ประชุมแล้ว นายชาติณรงค์ บุญถัน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ประธานในที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ แจ้งหนังสือที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนดขึ้นสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.แจ้งหนังสือที่ มท๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้

ตามหนังสือที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แจ้งว่ากรณีที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายใดเพิ่มขึ้น ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือ



ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายชาติณรงค์ บุญล้วน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนิคม

ประธานกรรมการ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลใช้บังคับได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จึงเห็นควรดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกระบวนการและขอบเขตการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
๔. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
๕. จัดคนลงกรอบโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสม
๖. วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
๗. พัฒนาบุคลากร

เชิญฝ่ายเลขานุการ / นักทรัพยากรบุคคลชี้แจงหลักการ แนวทาง ขอบเขตการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยสาระสำคัญประกอบด้วย

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บ.ทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่ามีแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่า การกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้บทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนให้มีการสำรวจและประเมินความวิ
สามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้
อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประ
โยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ และเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการการกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

๘. อัตรากำลังประจำตำแหน่งการคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ต่อ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓เมื่อ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นการประกอบการกำหนดตำแหน่งการ ใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

๑๑. การพัฒนาบุคลากร ให้กำหนดเพิ่มเติม การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วย ไม่สังกัดส่วนราชการใด ประกอบด้วย ๑) สำนักปลัดอบต. ๒)กองคลัง ๓)กองช่าง ๔)กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕)กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนบุคลากรบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลังและมีผู้ครองตำแหน่ง ดังนี้

| ตำแหน่ง | ที่มีตามกรอบอัตรากำลัง | ที่มีผู้ครอง |
|------------------------------------|------------------------|--------------|
| - พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๓๙ คน | จำนวน ๓๓ คน |
| - ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน) | จำนวน ๒ คน | จำนวน ๑ คน |
| - พนักงานจ้าง | จำนวน ๑๔ คน | จำนวน ๑๒ คน |
| - หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๔ คน | จำนวน ๐ คน |
| - ครู | จำนวน ๕ คน | จำนวน ๕ คน |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๕ คน | จำนวน ๐ คน |
| - ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๓ คน | จำนวน ๓ คน |
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๔ คน | จำนวน ๔ คน |

สำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำเป็นตำแหน่งที่ได้รับการถ่ายโอน หากอัตรานี้ว่างลง จำเป็นต้อง ยุบเลิกอัตรากำลัง ลูกจ้างซึ่งเกษียณอายุราชการไปแล้ว ๑ อัตรากำลัง และจะเกษียณอายุราชการอีก ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) จำนวน ๑ อัตรากำลัง ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะไม่มีการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำไว้



รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕๘,๔๑๘,๘๐๐.- บาท (ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓) รายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ตั้งไว้จำนวน ๕๘,๔๑๘,๘๐๐.- บาท

นายชาติณรงค์ บุญสั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

ประธานกรรมการ ในด้านการวิเคราะห์และประเมินความต้องการกำลังคน ทุกส่วนราชการเก็บสถิติการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมได้จัดเก็บสถิติข้อมูลการทำงาน/ปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี เป็นประจำทุกปี

นายชาติณรงค์ บุญสั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

ประธานกรรมการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการ

๑) พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ โดยจัดโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง วางระบบการผังเมืองที่ดี ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) พัฒนาด้านเศรษฐกิจ และสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) พัฒนาคุณภาพชีวิต

๔) พัฒนาให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี

๕) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมในช่วง ๓ ปี ๕ ยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ๑๑ แผนงาน โดยอ้างอิงจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

ด้านบริการชุมชนและสังคม : แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

: แผนงานเคหะและชุมชน

เป้าประสงค์ : โครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคภายในเขตอบต.นิคม ครอบคลุมครบทุกด้านประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

ตัวชี้วัด : มีโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคภายในเขต อบต.นิคม อย่างทั่วถึงครอบคลุม

เป้าหมาย : ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์และสามารถใช้ร่วมกันได้ ร้อยละ ๙๐

กลยุทธ์ การพัฒนา : ๑. ส่งเสริมการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า
๒. ส่งเสริมการก่อสร้างระบบรางระบายน้ำ
๓. ส่งเสริมการก่อสร้าง และพัฒนาระบบประปาภายในหมู่บ้าน
๔. ส่งเสริมให้มีระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และระบบไฟฟ้าสำหรับครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร และเศรษฐกิจในท้องถิ่น

ด้านการเศรษฐกิจ : แผนงานการเกษตร

ด้านบริการชุมชนและสังคม : แผนงานสังคมสงเคราะห์

เป้าประสงค์ : พัฒนาด้านเศรษฐกิจในท้องถิ่น โดยเพิ่มขีดความสามารถด้าน การเกษตรแบบพึ่งตนเองตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และการสร้างอาชีพให้คน ในชุมชน

ตัวชี้วัด : มีการส่งเสริมเพิ่มขีดความสามารถในการด้านเกษตร และการสร้างอาชีพ

ค่าเป้าหมาย : ประชาชนในท้องถิ่น มีรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓๐

กลยุทธ์ การพัฒนา : ๑.ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการเกษตรแบบพอเพียง
๒.ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนาอาชีพ
๓.ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวในท้องถิ่น และการท่องเที่ยวเชิงเกษตร
๔.ส่งเสริมการพัฒนา และดูแลรักษาแหล่งน้ำสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มรายได้ในครัวเรือน

ด้านบริการชุมชนและสังคม

: แผนงานสาธารณสุข
: แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าประสงค์

: ๑.สร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชน ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการผู้ด้อยโอกาส ต้องได้รับสวัสดิการ และการช่วยเหลือที่เหมาะสม ตามที่รัฐจัดสรรให้
๒.การบริการด้านสาธารณสุขมูลฐาน ปลอดภัยจากโรคระบาด
๓.ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือ ส่งเสริมให้มีกาขายสินค้าทางการเกษตรที่มีในท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

: คุณภาพชีวิตของประชาชนมีมาตรฐานได้รับการดูแล ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการ และการช่วยเหลือที่เหมาะสม
: ทุกครัวเรือนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขมูลฐาน ปลอดภัยจากโรค ระบาด- ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือส่งเสริม ให้มีการขายสินค้าทางการเกษตรที่มีในท้องถิ่น

ค่าเป้าหมาย

: ประชาชน เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการช่วยเหลือ มีคุณภาพชีวิตที่ ดีขึ้น ร้อยละ ๕๐

กลยุทธ์ การพัฒนา

: ๑.พัฒนาส่งเสริมสุขภาพ และการสาธารณสุข
๒.พัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬา และนันทนาการ
๓.อนุรักษ์และส่งเสริมวิถีชีวิต ประเพณีท้องถิ่น คุณธรรม จริยธรรม
๔.ส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์
๕.อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๖.ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอย และน้ำเสียในท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรม และ ประเพณี ในท้องถิ่น

ด้านบริการชุมชนและสังคม

: แผนงานศาสนา
: แผนงานการศึกษา

เป้าประสงค์

: ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาในท้องถิ่น เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาตามช่วงอายุของตนเอง
: ส่งเสริมงานด้านการศาสนา และอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

: สถานศึกษาในท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาให้กับเด็ก และเยาวชนมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือวันสำคัญทางศาสนาที่มีการจัด ขึ้นในท้องถิ่น และจัดทำโครงการ หรืองานการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี ของท้องถิ่น

ค่าเป้าหมาย

: งานด้านการศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ได้รับการดำเนินงาน ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์ การพัฒนา

: ๑.พัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬา และนันทนาการ
๒.อนุรักษ์และส่งเสริมวิถีชีวิต ประเพณีท้องถิ่น คุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร เพื่อการบริการสาธารณะ

ด้านบริการชุมชนและสังคม

: แผนงานรักษาความสงบภายใน

ด้านบริหารทั่วไป

: แผนงานรักษาความสงบภายใน

ด้านการดำเนินงานอื่นๆ

: แผนงานงบกลาง

เป้าประสงค์

: องค์กร และบุคลากรสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างตรงตามความ ต้องการ และปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ประชาชนเกิดความพึง พอใจในการใช้บริการ

ตัวชี้วัด

: การให้บริการ และการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว ถูกต้อง ตามกฎหมาย

ค่าเป้าหมาย

: สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างตรงตามความต้องการ และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์ การพัฒนา

๑. พัฒนาให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กร และสร้างค่านิยมการป้องกันการทุจริต

๒. ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ที่เหมาะสมแก่การ ให้บริการประชาชน

๓. ส่งเสริมประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรทุก ภาคส่วน

๔. พัฒนาระบบด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมในการให้บริการ สาธารณะ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้าน

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการ

พึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาค

ส่วน



**นายสุรวดี ปองวัฒนากุล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม
กรรมกร**

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ทุกส่วนราชการวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติงานคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ การรวบรวมปริมาณงานให้จัดทำตามแบบเอกสารดังนี้

๑. คำอธิบาย วิธีการคำนวณจำนวนอัตรากำลังเอกสารหมายเลข ๕

ช่องที่ (๑) ให้ระบุลำดับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ช่องที่ (๒) “ลักษณะงานที่ปฏิบัติ” ให้ระบุลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งที่จะต้องปฏิบัติ โดยพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น ๆ และหากมีงานนอกเหนือจากนี้ให้กรอกว่า “งานอื่นๆ” แล้วใส่ปริมาณที่ปฏิบัติด้วย

ช่องที่ (๓) “เวลาที่ใช้ต่อราย” ให้ระบุ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละชิ้นจนแล้วเสร็จ

ช่องที่ (๔) “ประมาณงานต่อปี” ให้ระบุ จำนวนปริมาณงานทั้งหมดตามช่องที่ (๓) ในระยะเวลา ๑ ปี

ช่องที่ (๕) “เวลาทั้งหมดต่อปี” หมายถึง ช่องที่ (๓) x ช่องที่ (๔)

ช่องที่ (๖) “จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ” หมายถึง $\frac{\text{ช่องที่ (๕)}}{๑,๓๘๐ \times ๖๐}$

ช่องที่ (๗) “รวม” หมายถึง ผลรวมของช่องที่ (๖)

| ลำดับที่ (๑) | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) | เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓) | ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔) | เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา) (๕) | จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖) |
|--------------|-------------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | | | | | |
| | | | | รวม | (๗) |

๒. คำอธิบาย วิธีการคำนวณจำนวนอัตรากำลังเอกสารหมายเลข ๖

ช่องที่ (๑) ให้ระบุลำดับที่ของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ช่องที่ (๒) “ลักษณะงานที่ปฏิบัติ” ให้ระบุ ลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งที่จะต้องปฏิบัติ โดยพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของงานนั้น และหากมีงานนอกเหนือจากนี้ให้กรอกว่า “งานอื่นๆ” แล้วใส่ปริมาณงานที่ปฏิบัติด้วย

ช่องที่ (๓) “ก่อน ๓ ปี” ให้ระบุ ปริมาณงานย้อนหลัง ก่อนปีงบประมาณปัจจุบัน ๓ ปี

ช่องที่ (๔) “ก่อน ๒ ปี” ให้ระบุ ปริมาณงานย้อนหลัง ก่อนปีงบประมาณปัจจุบัน ๒ ปี

ช่องที่ (๕) “ก่อน ๑ ปี” ให้ระบุ ปริมาณงานย้อนหลัง ก่อนปีงบประมาณปัจจุบัน ๑ ปี

| ลำดับที่ (๑) | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) | ปีงบประมาณ | | |
|-----------------|----------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | ก่อน ๓ ปี (๓) | ก่อน ๒ ปี (๔) | ก่อน ๑ ปี (๕) |
| | | | | |

นายชาติณรงค์ บุญล้วน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

ประธานกรรมการ ให้ทุกส่วนราชการและกรรมการทุกท่านดำเนินการรวบรวมปริมาณงานเพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนแล้วนำเสนอที่ประชุมในการประชุมครั้งต่อไป กรรมการท่านใดมีเรื่องเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ) รุจิรา ปองวัฒนากุล ผู้บันทึกการประชุม (สิบเอก) ก้าวหน้า พนมใส ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ก้าวหน้า พนมใส)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ) สุรวุฒิ ปองวัฒนากุล

(นายสุรวุฒิ ปองวัฒนากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม



(ลงชื่อ) ชาติณรงค์ บุญล้วน
(นายชาติณรงค์ บุญล้วน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

เริ่มประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น. เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|--------------------------|---------------------------------------|---|
| ๑ | นายชาติณรงค์ บุญล้ำ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม |  |
| ๒ | นายสุรภูมิ ปองวัฒนากุล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |  |
| ๓ | นางสุพิชญ์ชญา พิทยศพัฒน์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |  |
| ๔ | นางพวงผกา จันท์ศรี | ผู้อำนวยการกองคลัง |  |
| ๕ | นายสมปอง ศรีสง่า | ผู้อำนวยการกองช่าง |  |
| ๖ | นางทัศนีย์ สิบเจริญเพชร | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |  |
| ๗ | นายปรีชาพล ปัดดาปัดโต | ผู้อำนวยการกองการศึกษา |  |
| ๘ | สิบเอกก้าวหน้า พนมใส | หัวหน้าสำนักปลัดอบต. |  |
| ๙ | นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |  |

ผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|-------------|---------|------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ วันอังคาร ที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓
เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น. เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้มาประชุม

| | | |
|-----------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายชาติณรงค์ บุญล้วน | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสุรภูมิ ปองวัฒนากุล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางสุพิชญ์ชญา พิรัชพัฒน์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นางพวงผกา จันทร์ศรี | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายสมปอง ศรีสง่า | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นางทัศนีย์ สืบเจริญเพชร | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. นายปรีชาพล ปัตตาปัตโต | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. สิบเอกก้าวหน้า พนมใส | หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม

ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมครบองค์ประชุมแล้ว นายชาติณรงค์ บุญล้วน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ประธานในที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

๒.๑ การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ที่ประชุม

มีมติรับรองรายงานการประชุม ๘ เสียง ไม่รับรอง - ไม่มี -งดออกเสียง - ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายชาติณรงค์ บุญล้วน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

ประธานกรรมการ สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว ได้แจ้งให้ทุกส่วนราชการจัดทำปริมาณงาน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนแล้วนำเสนอต่อที่ประชุม เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย แนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดบุรีรัมย์กำหนด ประกอบกับการประชุมครั้งที่แล้ว ได้มีการมอบหมายให้ทุกงาน / ส่วนราชการ วิเคราะห์การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการภาวะวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อนำมา



กำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ให้ที่ประชุมนำเสนอการดำเนินการดังกล่าว

นายสุรวุฒิ ปองวัฒนากุล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กรรมการ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่กำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการ วิเคราะห์ภาระงานตามแบบ ๔ ปริมาณงานเท่ากับ ๒.๘๓

นางสุพิชญ์ชญา พิรัชพัฒน์ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กรรมการ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่กำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการ ได้วิเคราะห์ภาระงานตามแบบ ๔ ปริมาณงาน เท่ากับ ๑.๔๘

สิบเอกก้าวหน้า พนมใส หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

กรรมการ/เลขานุการ การวิเคราะห์ภาระงาน ตามแบบ ๔ ของสำนักปลัด อบต.(๐๑) เป็นดังนี้
- ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่กำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการ ได้วิเคราะห์ภาระงานตามแบบ ๔ ปริมาณงาน เท่ากับ ๑.๖๒

: **งานบริหารทั่วไป** วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น **๑๒.๓๔ อัตรา** และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๒.๕๐ จำนวน ๒ อัตรา
- ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๒.๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ปริมาณงาน ๒.๕๐ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ปริมาณงาน ๑.๗๘ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ตำแหน่ง คนงานปริมาณงาน ๑.๑๗ จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานสารบรรณ
- งานอำนวยการ
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานเลือกตั้ง
- งานกิจการสภา
- งานประชาสัมพันธ์
- งานเลขานุการ

: **งานการเจ้าหน้าที่** วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น **๔.๘๘ อัตรา** และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๒.๓๘ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ปริมาณงาน ๒.๕๐ จำนวน ๑ อัตรา



ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
- งานการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับฯ
- งานทะเบียนประวัติ
- งานขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์
- งานสิทธิ สวัสดิการ
- งานพัฒนาบุคลากร

: งานกฎหมายและคดี วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการ
อัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔)
คิดเป็น ๑.๓๖ อัตรา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ตำแหน่ง นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๑.๓๖ จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติ อบต.
- งานดำเนินการทางวินัย

: งานนโยบายและแผน วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการ
อัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔)
คิดเป็น ๓.๖๘ อัตรา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๒.๔๓ จำนวน ๒ อัตรา

- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ปริมาณงาน ๑.๒๕ จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานนโยบายและแผนพัฒนาท้องถิ่น
- งานวิชาการและแผนงาน
- งานงบประมาณ

: งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความ
ต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
(แบบ ๔) คิดเป็น ๓.๓๔ อัตรา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ปริมาณงาน ๓.๓๔ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ปริมาณงาน ๑.๒๕ จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานช่วยเหลือฟื้นฟูและกู้ภัย



: งานสวัสดิการสังคม วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๔.๖๖ อัตรา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๓.๓๑ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ตำแหน่ง คนงาน ปริมาณงาน ๑.๓๕ จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

- งานสวัสดิการทั่วไป
- งานพัฒนาเด็กและเยาวชน
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- งานสำรวจข้อมูลและตรวจสอบ
- งานฟื้นฟูสมรรถภาพคนชรา ผู้พิการ
- งานสำรวจ วิเคราะห์ กำหนดแผน
- งานติดตามและประเมินผล

: งานพัฒนาชุมชน วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๓.๕๒ อัตรา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

-ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๑.๗๖ จำนวน ๑ อัตรา

-ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ปริมาณงาน ๑.๗๖ จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานกิจกรรม ฝึกอบรม ส่งเสริมอาชีพ
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

: งานส่งเสริมการเกษตร วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๓.๕๒ อัตรา

ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร

นางพวงผกา จันทร์ศรี ผู้อำนวยการกองคลัง

กรรมการ การวิเคราะห์ภาระงาน ตามแบบ ๔ ของกองคลัง (๐๔) เป็นดังนี้

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่กำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการ ได้วิเคราะห์ภาระงานตามแบบ ๔ ปริมาณงาน เท่ากับ ๒.๓๔



: งานการเงิน วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๗.๔๙ อัตรา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๓.๑๔ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ปริมาณงาน ๒.๑๙ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ตำแหน่ง คนงาน ปริมาณงาน ๒.๑๖ จำนวน ๒ อัตรา

ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

- งานรับ – เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน ฯ

: งานบัญชี วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๔.๔๑ อัตรา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๒.๓๕ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปริมาณงาน ๒.๐๖ จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

: งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๔.๒๒ อัตรา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๒.๖๕ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ปริมาณงาน ๑.๕๗ จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

: งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๕.๒๖ อัตรา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ปริมาณงาน ๓.๗๖ จำนวน ๒ อัตรา



พนักงานตามภารกิจ

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ปริมาณงาน ๑.๕๐ จำนวน ๑ อัตรา
ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
 - งานพัสดุ
 - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ

นายสมปอง ศรีสง่า ผู้อำนวยการกองช่าง

กรรมการ

การวิเคราะห์ภาระงาน ตามแบบ ๔ ของกองช่าง (๐๕) เป็นดังนี้

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่กำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการ ได้วิเคราะห์ภาระงาน ตามแบบ ๔ ปริมาณงาน เท่ากับ ๑.๗๕

: งานก่อสร้าง วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๗.๐๙ อัตรา

ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและ โครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

: งานออกแบบและควบคุมอาคาร วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๐.๙๑ อัตรา

ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ

: งานประสานสาธารณูปโภค วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๔.๘๗ อัตรา

ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

กองช่าง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | | |
|--|-----------------|---------------|
| - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ปริมาณงาน ๒.๒๘ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส | ปริมาณงาน ๖.๐๐ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ปริมาณงาน ๒.๔๓๕ | จำนวน ๒ อัตรา |



พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยนายช่างโยธา ปริมาณงาน ๒.๐๐ จำนวน ๑ อัตรา

นางทัศนีย์ สืบเจริญเพชร ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กรรมการ

การวิเคราะห์ภาระงาน ตามแบบ ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) เป็นดังนี้

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่กำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการ ได้วิเคราะห์ภาระงานตามแบบ ๔ ปริมาณงาน เท่ากับ ๑.๖๔

: **งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) ปริมาณงาน เท่ากับ ๒.๗๔

ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

: **งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) ปริมาณงาน เท่ากับ ๑.๘ ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานอนามัยชุมชน
- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานป้องกันยาเสพติด

: **งานรักษาความสะอาด** วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) ปริมาณงาน เท่ากับ ๕.๒๑

ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย

: **งานควบคุมโรค** วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) ปริมาณงาน เท่ากับ ๑.๖

ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

- งานการเฝ้าระวัง
- งานระบาดวิทยา
- งานควบคุมโรคติดต่อและสัตว์นำโรค

ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

-เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ปริมาณงาน ๑.๗๒ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

-คนงาน ปริมาณงาน ๗.๗๒ จำนวน ๔ อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ ปริมาณงาน ๑.๙๓ จำนวน ๑ อัตรา



นายปรีชาพล ปัดตาปัดโต ผู้อำนวยการกองการศึกษา

กรรมการ การวิเคราะห์ภาระงาน ตามแบบ ๔ ของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) เป็นดังนี้

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ประเภทผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่กำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการ ได้วิเคราะห์ภาระงาน ตามแบบ ๔ ปริมาณงาน เท่ากับ ๑.๕๗

: **งานบริหารการศึกษา วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการ อัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๓.๑๙ อัตรา ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้**

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๑.๕๑ จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ปริมาณงาน ๑.๖๘ จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

- งานบริหารทั่วไป
- งานบริหารวิชาการ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานวางแผนและสถิติ

: **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนด ตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๔.๘๗ อัตรา ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้**

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๒.๕๒ จำนวน ๑ อัตรา

- นักสันทนการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปริมาณงาน ๒.๓๕ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ปริมาณงาน ๑.๖๘ จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

: **งานกิจการโรงเรียน วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. , ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๙ ลว ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ครุส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การ บริหารส่วนตำบล ตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้ ๑) ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน ๒)ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้ อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก เพิ่มได้อีก ๑ คน**



: ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงยายภา มีเด็กปฐมวัย จำนวน ๒๐ คน วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๒๖.๑๑ อัตรา ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

| | | |
|----------------------------|----------------|---------------|
| -หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ปริมาณงาน ๕.๒๒ | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ครู | ปริมาณงาน ๕.๒๒ | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ครูผู้ดูแลเด็ก | ปริมาณงาน ๕.๒๒ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

| | | |
|-----------------------------------|----------------|---------------|
| -ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ปริมาณงาน ๕.๒๒ | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ปริมาณงาน ๕.๒๒ | จำนวน ๑ อัตรา |

ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

| | |
|------------------------------|-----------------|
| - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ปริมาณงาน ๐.๐๒ |
| - งานจัดประสบการณ์ | ปริมาณงาน ๒๐.๘๗ |
| - งานการผลิตสื่อการสอน | ปริมาณงาน ๒.๖๑ |
| - งานนิเทศติดตามและประเมินผล | ปริมาณงาน ๒.๖๑ |
| - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา | ปริมาณงาน ๐.๒๐ |

: ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกอิสระ มีเด็กปฐมวัย จำนวน ๓๙ คน วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๒๖.๑๑ อัตรา ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

| | | |
|-----------------------------|----------------|---------------|
| - หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ปริมาณงาน ๔.๓๕ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู | ปริมาณงาน ๔.๓๕ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก | ปริมาณงาน ๔.๓๕ | จำนวน ๒ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

| | | |
|-----------------------------------|----------------|---------------|
| -ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ปริมาณงาน ๔.๓๕ | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ปริมาณงาน ๔.๓๕ | จำนวน ๑ อัตรา |

: ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหัวช้าง มีเด็กปฐมวัย จำนวน ๒๘ คน วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๓๑.๓๓ อัตรา ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

| | | |
|-----------------------------|----------------|---------------|
| - หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ปริมาณงาน ๔.๔๘ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู | ปริมาณงาน ๔.๔๘ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก | ปริมาณงาน ๘.๙๖ | จำนวน ๒ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

| | | |
|------------------------------------|----------------|---------------|
| - ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ปริมาณงาน ๔.๓๕ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ปริมาณงาน ๘.๙๖ | จำนวน ๒ อัตรา |

ประกอบด้วยงาน ดังนี้

| | |
|-------------------------|-----------------|
| - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ปริมาณงาน ๐.๐๒ |
| - งานจัดประสบการณ์ | ปริมาณงาน ๒๕.๐๔ |



- งานการผลิตสื่อการสอน ปริมาณงาน ๓.๑๓
- งานนิเทศติดตามและประเมินผล ปริมาณงาน ๓.๑๓
- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา ปริมาณงาน ๐.๒๐

: **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสระกอไทร** มีเด็กปฐมวัย จำนวน ๓๘ คน วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) คิดเป็น ๒๘.๗๒ อัตรา ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปริมาณงาน ๙.๕๗ จำนวน ๑ อัตรา
- ครู ปริมาณงาน ๑๙.๑๕ จำนวน ๒ อัตรา

ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบดังนี้ ดังนี้

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปริมาณงาน ๐.๐๒
- งานจัดประสบการณ์ ปริมาณงาน ๒๒.๙๖
- งานการผลิตสื่อการสอน ปริมาณงาน ๒.๘๗
- งานนิเทศติดตามและประเมินผล ปริมาณงาน ๒.๘๗
- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา ปริมาณงาน ๐.๒๐

นายสุรวุฒิ ปองวัฒนากุล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

กรรมกร : **หน่วยตรวจสอบภายใน** วิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงาน มีความต้องการอัตรากำลังตามแบบบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๔) ปริมาณงานเท่ากับ ๑.๙๕

ประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

- งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน
- งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน
- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้
- งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา
- งานตรวจสอบทรัพย์สินของอบต.
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สิน

นายชาติณรงค์ บุญสั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

ประธานกรรมกร จากการทำองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และหากองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณากำหนดเป็นฝ่ายและเป็นกองต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. (รหัสส่วนราชการ ๐๑)
๒. กองคลัง (รหัสส่วนราชการ ๐๔)
๓. กองช่าง (รหัสส่วนราชการ ๐๕)



๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (รหัสส่วนราชการ ๐๖)

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (รหัสส่วนราชการ ๐๘)

เมื่อทุกส่วนราชการได้นำเสนอปริมาณงานแล้ว มีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีปริมาณงานที่มากกว่าอัตรากำลังที่กำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบกับอัตรากำลังที่ว่างซึ่งยังอยู่ระหว่างการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีความเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแล้วนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศใช้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และการปฏิบัติเป็นไปตามหนังสือที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แจ้งว่ากรณีที่ต้องครุปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายใดเพิ่มขึ้น ให้้องครุปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เสนอ ก.อบต. จังหวัด ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้้องครุปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังจากได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณ คุณภาพงาน ความยุ่งยากความซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว จึงคงอัตรากำลังเดิมไว้ก่อน ขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลัง

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยเป็นอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ซึ่งยังไม่มีกำหนดอัตรากำลังเพิ่มหรือลด จำนวน ๘ เสียง ไม่เห็นชอบ/งดออกเสียง - ไม่มี ดังนี้

- ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ประกอบด้วย

- ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา
- ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา
- ตำแหน่ง นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๓ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
- ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา



๒. กองคลัง (๐๔) ประกอบด้วย

| | |
|--|---------------|
| -ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| -ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๒ อัตรา |
| -ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

| | |
|--|---------------|
| -ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
|--|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

| | |
|----------------|---------------|
| -ตำแหน่ง คนงาน | จำนวน ๒ อัตรา |
|----------------|---------------|

๓. กองช่าง (๐๕) ประกอบด้วย

| | |
|---|---------------|
| -ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๒ อัตรา |
| -ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๒ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

| | |
|-----------------------------|---------------|
| -ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------|---------------|

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ประกอบด้วย

| | |
|---|---------------|
| -ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

| | |
|---------------------------|---------------|
| -ตำแหน่ง คนงาน | จำนวน ๔ อัตรา |
| -ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ประกอบด้วย

| | |
|---|---------------|
| -ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ตำแหน่ง นักสันทนากการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| -ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

| | |
|-----------------------------------|---------------|
| -ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------------|---------------|

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตงยายเผา

| | |
|------------------------------------|---------------|
| -ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ตำแหน่ง ครู | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

| | |
|---|---------------|
| -ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกอิสระ

- ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหัวช้าง

- ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสระกอไทร

- ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ครู จำนวน ๒ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ) รุจิรา ปองวัฒนากุล ผู้บันทึกการประชุม (สิบเอก)

(นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ก้าวหน้า พนมใส ผู้บันทึกการประชุม

(ก้าวหน้า พนมใส)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ) สุรวุฒิ ปองวัฒนากุล

(นายสุรวุฒิ ปองวัฒนากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดอบต. อบต.นิคม โทร ๐ ๔๔๑๖ ๓๓๓๙ ๙๖ ๒๑
ที่ บร ๗๓๘๐๑/- วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การวิเคราะห์ปริมาณงาน ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

๑.เรื่องเดิม

ด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีความจำเป็น
อย่างยิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การ
บริหารส่วนตำบลนิคม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงแก้ไข
เพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล
มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และตอบสนองความต้องการของประชาชน การกำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และ
จำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้าง
ความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ กำหนดความต้องการพนักงานส่วนตำบล โดยให้หัวหน้า
ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ
และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง

๒.ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม จำเป็นต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจ
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน ตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเพื่อประกอบการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ รายละเอียดตามตัวอย่างที่แนบท้ายบันทึกนี้

๓.ข้อกฎหมาย/หนังสือสั่งการ

๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกับ
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ จนถึงแก้ไขเพิ่มเติม

๒.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต.แจ้งหนังสือที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙
มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔.ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ วิเคราะห์
ปริมาณงานและความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ได้รับ
มอบหมาย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต....

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

1. เห็นชอบ / พิจารณา เห็นควรแจ้ง ให้ พนอ.อบต. นิดม ทดสอบ กอ ๖ (ตรา)
533 กอ. ๖๓๔ ตามที่ขอทราบ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบราชการที่ ส.ร.ม.

(สืบทอด)

(ก้าวหน้า พนมโต)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นางสุรวิทย์ ปองวัฒนากุล

(ลงชื่อ)

(นายสุรวิทย์ ปองวัฒนากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- แจ้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุก ส่วนราชการ วิเคราะห์ปริมาณงาน ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามแบบท้ายบันทึกนี้ และรวบรวมส่งภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓



(ลงชื่อ)

(นายชาติณรงค์ บุญตัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารงานบุคคลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชาติณรงค์ บุญล้น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม