



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม



สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
โทร./โทรสาร ๐ ๗๕๓๕๕ ๕๗๘๗



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓,๒๒๙,๒๓๐,๒๓๑และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงประกาศ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุพจน์ พลการ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

สำเนาถูกต้อง

(นายสัญญา ทองอร่าม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

- (ศิริพงษ์) -



ที่ นศ ๗๙๕๐๑/๕๗๗

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

หมู่ที่ ๓ อำเภอบางขัน นศ ๘๐๓๖๐

✓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือ สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ.๐๐๒๓.๒/ว๔๐๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม
๒. สำเนาประกาศอบต.บ้านนิคม เรื่องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ฉบับ

ตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และจัดส่งเอกสารให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราชทราบ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ดังรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพจน์ พลการ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

สำนักงานปลัด อบต.

งานบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ ๐-๗๕๓๕-๕๗๘๗

โทรสาร ๐-๗๕๓๕-๕๗๘๗

“นครศรีธรรมราช นครแห่งอารยธรรม”

ผู้พิมพ์.....
หัวหน้า สน./ผอ.กอง.....
รองปลัด อบต.....
ปลัด อบต.....

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า
ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้จะ
เป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญที่จะบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ จึงได้
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
โทร./โทรสาร ๐ ๗๕๓๕ ๕๗๘๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๑๔. ภาคผนวก	๖๗
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและการบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไปมุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ใน เรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้ บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่ องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วน ต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังใน

อนาคตที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบுவางองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑๐ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

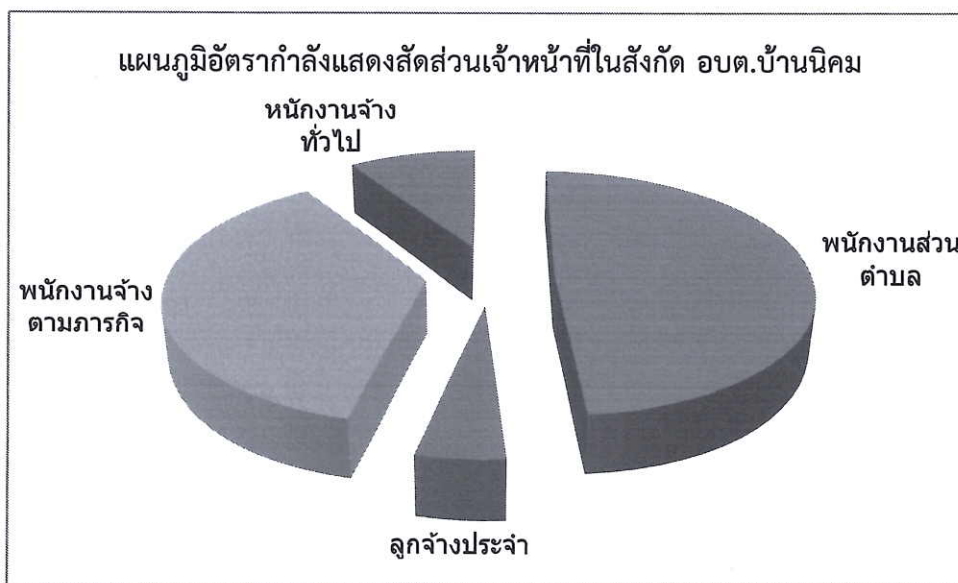
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ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

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มี

กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๙	๒	๒๒	๔

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้

พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองการศึกษาฯ** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาฯ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานการศึกษาปฐมวัยและ การศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหารโรงเรียน งานบริหารวิชาการ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและ ส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการ รักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานสาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควร เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้กำหนดอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่ บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่งไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติ ราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหินและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

	อบต.บ้านนิคม	อบต.วังหิน	อบต.บางขัน
พนักงานส่วนตำบลรวม พนักงานครู อบต.	๒๐	๓๑	๓๕
ลูกจ้างประจำ	๒	๑	๑
พนักงานจ้าง	๒๖	๑๘	๒๖
รวม	๔๘	๕๐	๖๒

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน และองค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิภาคใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ทั้งๆ ที่มีพื้นที่รับผิดชอบใกล้เคียงกัน แต่กำลังคนน้อยกว่า แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๑๑ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ

แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

๓.๑๑.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๑๑.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๑๑.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๑๑.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

๓.๑๑.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๑๑.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๑๒ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๑๒.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านนิคมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๑๒.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๑๒.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๑๒.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๑๒.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม โดยรวม

๓.๑๒.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๑๒.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๑๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๑๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๓.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๑๓.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๑๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๑๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๑๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

ตำบลบ้านนิคม ตั้งอยู่ในเขตอำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช เดิมเป็นส่วนหนึ่งของตำบลวังหินและได้แยกการปกครองออกมาเป็นตำบลบ้านนิคม เมื่อปี พ.ศ.๒๕๓๐ โดยมีระยะทางห่างจากตัวอำเภอบ้านนิคมประมาณ ๑๓ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดนครศรีธรรมราชประมาณ ๙๐ กิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงลาดเอียงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมักทำให้เกิดน้ำป่าไหลหลากจากที่สูงลงมาท่วมขังในลุ่มเป็นประจำทุกปี สภาพดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตร โดยเฉพาะการทำสวนยางพาราและการเลี้ยงสัตว์ มีที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประชากร

ประชากรของตำบลบ้านนิคมมีทั้งสิ้นจำนวน ๗,๖๗๗ คน เป็นชาย ๓,๘๘๘ คน หญิง ๓,๗๘๙ คน จากจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๒,๖๐๘ ครัวเรือน

การศึกษา

ด้านการศึกษาตำบลบ้านนิคม มีสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล ได้แก่

๑. โรงเรียน ๔ โรงเรียน ได้แก่

- โรงเรียนบ้านนิคมวังหิน ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๔ ตำบลบ้านนิคม เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

- โรงเรียนบ้านเขาวงตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านนิคม เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา

- โรงเรียนบ้านนาตำเสา ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลบ้านนิคม เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา

- โรงเรียนสมสรร ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๑๓ ตำบลบ้านนิคม เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

๒. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๔ เป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเฉลิมพระเกียรติ ตำบลบ้านนิคม เปิดสอนการศึกษาแบบการศึกษาทางไกลของการศึกษานอกโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง ได้แก่

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนิคม หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านนิคม

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาตำเสา หมู่ที่ ๑๒ ตำบลบ้านนิคม

๔. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๘ แห่ง

๕. ศูนย์ข้อมูลระดับตำบล คือ

- ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลบ้านนิคม ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๓

ศาสนา ศิลปะประเพณีวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว

การนับถือศาสนาของประชาชนตำบลบ้านนิคม มีการนับถือศาสนา ดังนี้
นับถือศาสนาพุทธ มากกว่าร้อยละ ๘๐ รองลงมาศาสนาอิสลาม และคริสต์ มีสถาบันและองค์กรทางศาสนา
ได้แก่

- วัดควนหัวไทร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัด
นครศรีธรรมราช

- สำนักสงฆ์วิปัสสนากัมฐานนิคมภาวาราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ ตำบลบ้านนิคม

- มัสยิดดารุ้ลฮูดาห์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ ตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัด
นครศรีธรรมราช

- ศาลเจ้า ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช
สำหรับภาษาของประชาชนในตำบลบ้านนิคมใช้ภาษาพื้นเมืองคือ ภาษาใต้ในการ
สื่อสาร และประชาชนได้อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆไว้ให้บุตรหลานได้สืบสาน ดังต่อไปนี้

- ประเพณีทำบุญขึ้นบ้านใหม่

- ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ

- ประเพณีสงกรานต์

- ประเพณีตักบาตรขึ้นบ้านใหม่

- ประเพณีทำบุญวันสารทเดือนสิบ

- ประเพณีเข้าสู่นัดหมูของพี่น้องไทยมุสลิม

- นอกจากนี้ตำบลบ้านนิคมยังมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ คือ จุดชมวิวบ้าน
ช่องเหรียญ ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๑๐ ตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช และดูงาน
ของกลุ่มปฎิบัติของประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านนิคม

ด้านสาธารณสุข

ด้านการสาธารณสุข ตำบลบ้านนิคมมีสถานอนามัย ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสมสรร (สถานอนามัยบ้านสมสรรเดิม) ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านนิคม ได้ให้
ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการสาธารณสุขและการรักษาพยาบาลเบื้องต้น หากประชาชนเจ็บไข้หนัก ๆ จะไป
รักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลประจำอำเภอ คือ โรงพยาบาลบ้านนิคม นอกจากนี้ยังมี ศูนย์ ศสมช. จำนวน ๑๑
แห่ง มีสมาชิกอาสาสมัครฯ จำนวน ๑๘๖ คน

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตำบลบ้านนิคมมีป้อมยามตำรวจ
๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑๓ ตำบลบ้านนิคม ในการดูแลพี่น้องประชาชน และมีสมาชิก อปพร. ตำบลบ้านนิคม
จำนวนประมาณ ๑๐๕ กว่าคน ในการประสานงานดูแลซึ่งกันและกัน

การคมนาคม

- มีถนนสายบ้านควนเมา – บ้านควนเคี่ยม เป็นถนนสายหลักที่เชื่อมระหว่างถนน
เพชรเกษมกับตำบลวังหินและตำบลบ้านลำนาว ตัดผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๔ , ๕ และ ๑๐ ตำบลบ้านนิคม

- มีถนนสายลาดยางสายแนวเจ็ด – บ้านบางจันสี่เชื่อมกับถนนบ่อล้อ-ลำทับ เป็น
ถนนที่ใช้ติดต่อระหว่างอำเภอบ้านนิคมกับตำบลบ้านนิคม

- มีถนนสายไฮยาสน์ – ป่าเต่า เชื่อมกับถนนบ่อล้อ-ลำทับ เป็นถนนที่ใช้ติดต่อกับตำบลข้างเคียงและศูนย์ราชการอื่น ๆ อีกทางหนึ่ง
- มีถนนสายลาดยางสายบ้านคลองใหญ่ – ไส่ถั่ว – สมสรร – บ้านนิคมสายสอง เป็นถนนเชื่อมติดต่อกับตำบลห้วยนาง อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง
- มีถนนสายลาดยางเพชรเกษม (ตำบลบางดี อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง)-บ้านเคี่ยมงาม เชื่อมระหว่างอำเภอบ้านนิคมกับจังหวัดตรัง ผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๑, ๗ และหมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม
- นอกจากนี้ยังมีถนนภายในหมู่บ้านที่ใช้เชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้านและตำบลใกล้เคียง ซึ่งเป็นถนนลูกรัง ถนนหินผุและหินคลุก

สภาพปัญหาของพื้นที่

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) เส้นทางคมนาคม
 - เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก บางเส้นทางไม่สามารถสัญจรได้ตลอดทั้งปี ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรออกตลาดเพื่อจำหน่าย
 - สภาพถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนชั่วคราว ถนนดินลูกรัง ทำให้การสัญจรไปมาในหน้าฝนประสบปัญหาหนัก
 - ถนนไม่มีทางระบายน้ำทำให้เกิดน้ำท่วมขัง น้ำไหลไม่ทัน
- ๒) การสื่อสาร
 - การติดต่อสื่อสารไม่ทั่วถึง เนื่องจากหมายเลขโทรศัพท์ มีจำนวนน้อย ไม่ครอบคลุมพื้นที่ ประสบปัญหาในการติดต่อสื่อสารกรณีที่เป็นเร่งด่วน
- ๓) ด้านแหล่งน้ำ
 - ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค เนื่องจากระบบประปาหมู่บ้านมีขนาดเล็ก ประกอบกับ คุณภาพและปริมาณที่เก็บไม่เพียงพอที่จะใช้ในหน้าแล้ง
 - แหล่งน้ำที่ใช้สำหรับการเกษตรมีน้อยและตื้นเขิน ขาดแหล่งน้ำสะสม ทำให้ผลผลิตทางการเกษตรมีปัญหา
- ๔) ด้านไฟฟ้า
 - ไฟฟ้าสาธารณะ มีจำนวนน้อย ทำให้ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ

- ๑) การเกษตรขาดความเข้มแข็งและขาดเทคนิคความรู้ในการพัฒนาผลผลิต
- ๒) ขาดการส่งเสริมรัฐวิสาหกิจชุมชนรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) มีค่านิยมการบริโภคและการใช้ชีวิตแบบไม่พอเพียง

ปัญหาทางด้านสังคม

- ๑) ปัญหาตัวแทนชุมชน ผู้นำชุมชน ยังให้ความสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่มากนัก ทำให้การประสานเป็นไปอย่างยากลำบาก
- ๒) ปัญหาด้านอบายมุข (เล่นการพนัน)
- ๓) ปัญหายาเสพติด
- ๔) ปัญหาสวัสดิการชุมชน
- ๕) ปัญหาการรับรู้ ด้านข้อมูลข่าวสาร
- ๖) ขาดแหล่งเรียนรู้ในตำบล
- ๗) ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๘) กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อสังคมและครอบครัว

ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) ปัญหาการติดต่อสื่อสารของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบ ปัญหาในระดับหนึ่ง เนื่องจากหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงานด้วย ยังมีความอคติต่อหน่วยงาน อบต. ตลอดทั้งพฤติกรรมของพนักงานมีค่านิยมปฏิบัติแบบเก่า มีความล่าช้า เกียจงาน ใช้เส้นสายในการติดต่อประสานงาน ไม่ยอมพัฒนาพฤติกรรมให้ดีขึ้น ในทางสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้สังคม
- ๒) ปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี
- ๓) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทอำนาจหน้าที่ ของตนเอง และไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร ภาวะต่าง ๆ จึงตกอยู่กับเจ้าหน้าที่ ข้าราชการ พนักงาน
- ๔) พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ดีพอ
- ๕) ปัญหาความซ้ำซ้อน ของนโยบายที่ไม่ชัดเจนทั้งในส่วนของกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานส่วนกลาง หน่วยงานส่วนภูมิภาค จะถ่ายโอนงานให้หน่วยงานท้องถิ่น แทนหน่วยงานเดิม ทำให้ไม่มีความร่วมมืออย่างจริงจังที่จะพัฒนาสังคมประเทศชาติ
- ๖) พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ ขาดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเนื่องจากระเบียบกฎหมายไม่มี ความชัดเจน มีการแก้ไขบ่อยครั้งมากในแต่ละปี
- ๗) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างไร้ทิศทางทำให้ใช้งบประมาณในการพัฒนาไม่ได้ผลเท่าที่ควร
- ๘) คุณธรรม จริยธรรมในองค์กรบางครั้งก็ไม่สามารถนำมาควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรได้อย่างเต็มที่
- ๙) ปัญหาด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ระบบแผนที่ภาษีไม่ได้นำมาใช้ในการจัดเก็บภาษีได้อย่างเต็มที่
- ๑๐) ขาดเจ้าหน้าที่ดูแลงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีโดยตรง
- ๑๑) ขาดแคลนเจ้าหน้าที่เขียนแบบโดยตรงทำให้งานก่อสร้างพื้นฐานมีความล่าช้า
- ๑๒) มีการถ่ายโอนภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทำให้ท้องถิ่นมีภารกิจงานเพิ่มขึ้นคนๆ เดียวรับผิดชอบงานหลายอย่าง

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) การบุกรุกพื้นที่สาธารณะ สภาพป่าระบบนิเวศขาดการฟื้นฟู
- ๒) ปัญหาขยะในเขตชุมชนขาดการจัดการขยะในครัวเรือน ขาดการคัดแยกขยะ

เป็นต้น

- ๓) คุณภาพดินเสื่อม ขาดการบำรุงดูแลดินที่ถูกหลักวิธี
- ๔) ไม่มีบ่อบำบัดน้ำเสียจากโรงงานน้ำยาง

ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๑) ขาดการส่งเสริมด้านสุขภาพ
- ๒) ปัญหาด้านบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๓) ขาดเจ้าหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ
- ๔) หลักโภชนาการไม่ถูกต้องทำให้เกิดโรคประจำตัวเพิ่มมากขึ้น เช่น เบาหวาน

ความดัน ไขมัน เป็นต้น

- ๕) ขาดสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) การส่งเสริมการศึกษาขาดการต่อเนื่อง
- ๒) งบประมาณการพัฒนาด้านการศึกษาไม่อย่างจำกัด
- ๓) บุคลากรทางด้านการศึกษา ขาดทักษะประสบการณ์ในการเรียนการสอน
- ๔) ขาดเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย
- ๕) อาคารเรียนค่อนข้างเก่า ทరుดโทรม
- ๖) ประชาชนให้ความสำคัญทางการศึกษาของบุตรหลานน้อย
- ๗) เด็กเพิ่มจำนวนขึ้นทำให้จำนวนครูที่มีอยู่ไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) เส้นทางคมนาคม

- ก่อสร้างทางคมนาคมสายหลักให้สะดวกมากขึ้น เพื่อลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรออกตลาดได้โดยสะดวก
- เพิ่มการก่อสร้างถนนสายรองให้สะดวกมากยิ่งขึ้น
- ขอรับงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ
- ก่อสร้างทางระบายน้ำหรือขุดลอกคูคลองไม่ให้ตันเงิน

- ๒) การสื่อสาร

- เพิ่มช่องทางการสื่อสารกับประชาชนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ทางอินเทอร์เน็ต Face book
- ติดต่อองค์กรโทรศัพท์เพื่อเพิ่มคู่สายในพื้นที่

ในหน้าแล้ง

๓) ด้านแหล่งน้ำ

- เพิ่มระบบประปาหมู่บ้านให้มีคุณภาพและปริมาณที่เก็บเพียงพอที่จะใช้ในหน้าแล้ง
- ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ
- สร้างแหล่งกักเก็บน้ำไว้ใช้ยามหน้าแล้ง
- ค้นหาแหล่งน้ำใหม่เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔) ด้านไฟฟ้า

- เพิ่มไฟฟ้าสาธารณะ ในจุดเสี่ยงต่าง ๆ
- สสำรวจครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ส่งเสริมความเข้มแข็งและให้ความรู้ในการพัฒนาผลผลิต
- ๒) ส่งเสริมรัฐวิสาหกิจชุมชนรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) สร้างค่านิยมการบริโภคและการใช้ชีวิตแบบพอเพียง

ความต้องการด้านสังคม

- ๑) สร้างความเข้าใจกับตัวแทนชุมชน ผู้นำชุมชน ให้ความสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการประสานเป็นไปอย่างง่ายตายและเข้าใจตรงกัน
- ๒) ให้ความรู้ด้านอบายมุข (การพนัน) แก่ประชาชน เยาวชน
- ๓) ให้ความรู้และการป้องกันยาเสพติด
- ๔) ส่งเสริมสวัสดิการชุมชน
- ๕) ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- ๖) เพิ่มแหล่งเรียนรู้ในตำบล
- ๗) เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๘) สร้างความตระหนักรู้ให้เท่าทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดน

ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) ติดต่อสื่อสารของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ต้องมีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน เรียนรู้ระเบียบต่าง ๆ และนำสิ่งที่ถูกต้องมาถือปฏิบัติให้ตรงกัน
- ๒) เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่ดี
- ๓) ส่งเสริมความรู้ให้กับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านความเข้าใจ ในบทบาท อำนาจหน้าที่ ของตนเอง
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ด้านความรู้ ทักษะและการศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ
- ๕) ศึกษานโยบายต่าง ๆ ให้ชัดเจน ทั้งในส่วนของกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานส่วนกลาง หน่วยงานส่วนภูมิภาค รวมทั้งงานถ่ายโอนต่าง ๆ
- ๖) เสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ ในด้านต่าง ๆ
- ๗) ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๘) ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
- ๙) สรรหาเจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เพื่อให้การจัดเก็บภาษีได้อย่างเต็มที่

๑๐) สรรหาเจ้าหน้าที่เขียนแบบโดยตรงเพื่อให้งานโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑๑) จัดสรรกำลังคนให้ทำงานอย่างเต็มที่และเรียนรู้ภารกิจงานถ่ายโอนเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พื้นที่

๑) ดูแลพื้นที่สาธารณะ และส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับป่าระบบนิเวศให้ประชาชนใน

๒) จัดการขยะในเขตชุมชนให้ความรู้ด้านการคัดแยกขยะ การเพิ่มมูลค่าขยะ เป็นต้น

๓) ให้ความรู้ประชาชนการบำรุงดิน การบำรุงดูแลดินที่ถูกต้องหลักวิธี

๔) ควบคุมดูแลบ่อบำบัดน้ำเสียจากโรงงานน้ำยางไม่ให้ปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำ

ลำคลอง

ความต้องการด้านการสาธารณสุข

๑) ส่งเสริมให้ความรู้และการดูแลสุขภาพ

๒) ส่งเสริม สนับสนุนบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยพื้นฐาน

๓) สรรหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุข

๔) ส่งเสริมให้ความรู้หลักโภชนาการ

๕) ก่อสร้างหรือจัดสรรพื้นที่สำหรับออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการด้านศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) ส่งเสริมการศึกษาให้เกิดการต่อเนื่องและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดทักษะและมีความรู้ที่ทันสมัยสามารถ

นำมาปรับปรุงการเรียนการสอนได้

๔) จัดหาเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย

๕) ก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารเรียนเพิ่มเติม

๖) สร้างความตระหนักให้กับประชาชนผู้ปกครอง เห็นถึงความสำคัญทางการศึกษา

ของบุตรหลาน

๗) สรรหาบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อจำนวนเด็ก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๓. จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๕. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๖. การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๗. การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

เกี่ยวข้อง

๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๕. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๖. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๓ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘ (๔))

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖(๑๐))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๕))

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านสาธารณสุข การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
๔. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
๕. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๖. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๗. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ อบต.บ้านนิคม โดยใช้วิธี SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงกันภายในตำบล ทำให้ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจรและขนส่งสินค้าทางการเกษตรออกสู่ตลาด
- ๒) ประชาชนส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือน
- ๓) มีระบบประปาหมู่บ้านใช้ในเขตตำบล
- ๔) มีแหล่งน้ำธรรมชาติ

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน
- ๒) บางครัวเรือนยังขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๓) บางพื้นที่มีไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วถึง
- ๔) ไฟฟ้าสาธารณะยังติดตั้งไม่ครบทุกจุดเสี่ยง

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนประเทศไทยตั้งเป้าศูนย์กลางโลจิสติกส์ และศูนย์กลางการท่องเที่ยว
- ๒) การประสานงานเพื่อขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- ๓) สามารถขอรับเงินงบประมาณจากราชการส่วนกลางได้

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่สูง ทำให้การกักเก็บน้ำทำได้ยาก
- ๒) งบประมาณมีจำกัด
- ๓) กฎหมายจำกัดด้านงบประมาณงานบุคคล

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) มีพืชเศรษฐกิจหลายอย่าง ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน กาแฟและผลไม้
- ๒) ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- ๓) ในพื้นที่มีแรงงานและฝีมือจำนวนมาก

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ขาดแคลนน้ำที่ใช้ในการเกษตร
- ๒) ขาดแคลนตลาดการเกษตร
- ๓) ขาดความรู้ทางการตลาด
- ๔) ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างครบวงจร ขาดการวางแผนการผลิตและ

การตลาดที่ดี

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) มีถิ่นหลายแห่งที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
- ๒) มีสภาพพื้นที่เหมาะในการทำการเกษตร
- ๓) ประเทศไทยตั้งเป้าเป็นประเทศอุตสาหกรรมควบคู่กับเกษตรกรรมภายในปี

๒๕๖๓

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำตามสภาวะเศรษฐกิจ
- ๒) ฤดูการเป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพเกษตร

ด้านสังคม

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้และการศึกษา
- ๒) มีสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔) มีศาสนสถานซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน
- ๕) ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) การรับเอาวัฒนธรรมทางตะวันตกมาใช้ในการดำเนินชีวิตทำให้วิถีชีวิตของชุมชนเปลี่ยนแปลงไป
- ๒) ความชำนาญในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ
- ๓) ปัญหายาเสพติดในชุมชน

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) การขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล
- ๒) การกระจายอำนาจให้ อบท.มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการบริการสาธารณะ
- ๓) มีกลุ่มองค์กรที่เข้มแข็ง
- ๔) ส่งเสริมการศึกษาภาษาต่างประเทศเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
- ๕) รัฐส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ มากขึ้น

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ค่านิยมทางวัตถุและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายมากขึ้น
- ๒) การแพร่กระจายของสื่อต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน
- ๓) ในการพูดคุยสื่อสารประจำวันยังไม่มีการใช้ภาษาต่างประเทศ

ด้านการเมือง การบริหาร

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) มีวิสัยทัศน์ องค์กร และเครื่องมือต่าง ๆ พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
- ๒) มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับ

ภารกิจ

- ๓) มีการแบ่งแยก/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน
- ๔) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงาน
- ๕) มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๖) มีระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- ๗) มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
- ๘) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่หรือพื้นที่ใกล้เคียงสะดวกในการเดินทาง

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- ๒) มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบจำนวนมาก ไม่สามารถบริหารพัฒนาให้เป็นไปอย่าง

ทั่วถึงและครอบคลุม

- ๓) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๔) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕) ผู้นำขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนา

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาล และระดับจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
- ๒) ระบบการบริหารงานบุคคลเป็นมาตรฐานมากขึ้นมีความชัดเจนในสายงานการบังคับบัญชา
- ๓) มีความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจนมากขึ้น

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) มีพื้นที่ป่าต้นน้ำลำธาร
- ๒) ป่าไม้ธรรมชาติค่อนข้างสมบูรณ์
- ๓) มีจุดชมวิวย่านช่องเหียง หมู่ที่ ๑๐ ได้รับการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ประชาชนบางส่วนบุกรุกแผ้วถางทำลายป่า เพื่อทำการเกษตร
- ๒) ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) การปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ
- ๔) ไม่มีระบบการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
- ๒) กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านการสาธารณสุข

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) มีงบประมาณจากกองทุน สปสช.เข้ามาสนับสนุนกิจกรรมสาธารณสุข
- ๒) ประชาชนพร้อมให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำกัด
- ๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) รัฐให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพประชาชนมากยิ่งขึ้น
- ๒) การแพทย์ก้าวหน้า ทันสมัย เหมาะกับการส่งเสริมสุขภาพประชาชนในพื้นที่

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ไม่มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโดยตรง
- ๒) งบประมาณมีน้อยไม่ทั่วถึงประชาชนในพื้นที่

ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) มีสถานศึกษาในพื้นที่เพียงพอ
- ๒) ประชาชนให้ความสนใจเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) การส่งเสริมการศึกษาขาดการต่อเนื่อง
- ๒) บุคลากรทางด้านการศึกษา ขาดทักษะประสบการณ์ในการเรียนการสอน

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) องค์กร ภาคชุมชน วัด มัสยิด สถาบันการศึกษา อนามัย มีความพร้อม
- ๒) มีความหลากหลายทางศาสนา ธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมซึ่งสามารถ

อยู่ร่วมกันได้

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) งบประมาณการพัฒนาด้านการศึกษา มีอย่างจำกัด
- ๒) ขาดเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย
- ๓) ประชาชนให้ความสำคัญทางการศึกษาของบุตรหลานน้อย
- ๔) อาคารเรียนค่อนข้างเก่า ทรุดโทรม
- ๕) เด็กเพิ่มจำนวนขึ้นทำให้จำนวนครูที่มีอยู่ไม่เพียงพอ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ อบต. มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ และที่อาจจะกระทำประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น จากกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการ ๖ ด้าน รวม ๒๔๕ ภารกิจ ๕๐ กรม ๑๑ กระทรวง

ดังนั้น การที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จะสามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจอย่างครบถ้วน มีคุณภาพที่มาตรฐานปัจจัยสำคัญที่สุด คือ บุคลากรมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงานตามภารกิจหรือไม่ โครงสร้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ไม่สามารถที่จะรองรับภารกิจเหล่านี้ได้ จำเป็นต้องจัดโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้ข้อบังคับกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีหรือบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑) งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขปโภค
- ๒) งานพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) งานรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๓) งานสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔) งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๕) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๗) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๘) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๙) การท่องเที่ยว
- ๑๐) การผังเมือง

๖.๓ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

วิสัยทัศน์

“สาธารณสุขปโภคครบครัน ปวงประชามีคุณภาพ อยู่อย่างมีความสุขปลอดภัย บนวิถีเศรษฐกิจ

พอเพียง”

ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการจัดการองค์กร

เป้าประสงค์

- ๑) เส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน
- ๒) ประชาชนมีน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๔) ประชาชนมีการประกอบอาชีพและมีรายได้เพียงพอ
- ๕) ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
- ๖) ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนระยะทางถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
- ๒) จำนวนครัวเรือนผู้ใช้น้ำ
- ๓) ร้อยละของครัวเรือนที่ผ่านเกณฑ์ จปฐ.
- ๔) ร้อยละของประชากรวัยทำงานมีอาชีพและมีรายได้
- ๕) ร้อยละของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
- ๖) ร้อยละระดับความพึงพอใจของประชาชน

ค่าเป้าหมาย

- ๑) ระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน ปีละ ๔ กม.
- ๒) ประชาชนมีน้ำใช้อุปโภคบริโภค ปีละ ๕๐ ครัวเรือน
- ๓) ครัวเรือนผ่านเกณฑ์ จปฐ. ร้อยละ ๘๕
- ๔) ประชากรวัยทำงานมีอาชีพและมีรายได้ ร้อยละ ๑๐ ต่อปี
- ๕) ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ร้อยละ ๑๐ ต่อปี
- ๖) ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการ ร้อยละ ๘๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัยอย่างทั่วถึง
- ๒) พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค
- ๓) พัฒนาสาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ ทั่วถึงทุกพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคม

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ๒) ส่งเสริมสุขภาพอนามัย อนุรักษ์ป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูก

สุขลักษณะ

- ๓) อนุรักษ์ป้องกันควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้องให้

น้อยลง

- ๔) ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- ๕) พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

๖) ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาฟื้นฟูต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม

๗) ส่งเคราะห์และพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้

๘) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนากลุ่มอาชีพ

๒) สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกร พัฒนาให้ความรู้และเทคนิควิธีการในเรื่องเศรษฐกิจ

พอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑) การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ ความหลากหลายทางชีวภาพและปรับปรุงภูมิทัศน์ที่เหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมของชุมชน

๒) เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมืองการบริหารและการจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑) ส่งเสริมประชาธิปไตยและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการประชาสังคมในการบริหารจัดการท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองต่อความต้องการในระดับชุมชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ ได้ครอบคลุมภารกิจหลักและภารกิจรองของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมแล้ว การกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้ครอบคลุมยุทธศาสตร์ต่าง ๆ และได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชน ประกอบกับการจัดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายต่าง ๆ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับตามความในข้อ ๒๒๙,๒๓๐ , ๒๓๑ และ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗ มติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๓

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้นให้ไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็น ระดับกลาง ได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๖.๕ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ จากระดับต้นเป็นระดับกลาง นั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยรวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

(๒.๑) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ให้ประเมินค่างาน สำหรับปริมาณงานและคุณภาพของงานให้พิจารณาจากคำสั่งซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานส่วนราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

(๒.๒) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.อบต.กำหนด

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๑ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ดังนี้

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจ/หน้าที่ความรับผิดชอบส่วนราชการ

โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการดังต่อไปนี้

๑. **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย

๑.๑.๑ งานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑.๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง

๑.๑.๓ งานเลขานุการและงานประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล

๑.๑.๔ งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ

๑.๑.๕ งานการตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ

- ๑.๑.๖ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- ๑.๑.๗ งานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- ๑.๒ **งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย
 - ๑.๒.๑ งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
 - ๑.๒.๒ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑.๒.๓ งานจัดทำแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี
 - ๑.๒.๔ งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๑.๒.๕ งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตามนโยบายของทางราชการ
 - ๑.๒.๖ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
 - ๑.๒.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๓ **งานกฎหมายและคดี** มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย
 - ๑.๓.๑ งานกฎหมายและนิติกรรม
 - ๑.๓.๒ งานร้องเรียน ร้องทุกข์และการอุทธรณ์
 - ๑.๓.๓ งานข้อบัญญัติและระเบียบต่าง ๆ
 - ๑.๓.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๔ **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย
 - ๑.๔.๑ งานอำนวยความสะดวกและป้องกัน
 - ๑.๔.๒ งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ
 - ๑.๔.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย
 - ๑.๔.๓ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๕ **งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย
 - ๑.๕.๑ งานบริหารและให้บริการสาธารณสุข
 - ๑.๕.๒ งานบริหารกองทุน สปสช.
 - ๑.๕.๓ งานจัดเก็บขยะและควบคุมมลพิษ
 - ๑.๕.๔ งานระบาดวิทยา
 - ๑.๕.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค
 - ๑.๕.๖ งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย
 - ๑.๕.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๖ **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย
 - ๑.๖.๑ งานสวัสดิการสังคม
 - ๑.๖.๒ งานพัฒนาชุมชน
 - ๑.๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน
 - ๑.๖.๔ งานสังคมสงเคราะห์
 - ๑.๖.๕ งานพิทักษ์สิทธิเด็ก สตรี

- ๑.๖.๖ งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี
- ๑.๖.๗ งานส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๖.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑. งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย

- ๒.๑.๑ งานการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน
- ๒.๑.๒ งานจัดสรรเงินต่าง ๆ
- ๒.๑.๓ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- ๒.๑.๔ การตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- ๒.๑.๕ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- ๒.๑.๖ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- ๒.๑.๗ งานจัดทำงบประมาณรายรับ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- ๒.๑.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย

- ๒.๒.๑ งานการวางแผนและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
- ๒.๒.๒ งานประชาสัมพันธ์ภาษีต่าง ๆ
- ๒.๒.๓ งานเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ
- ๒.๒.๔ การจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
- ๒.๒.๕ งานแผนที่ภาษี
- ๒.๒.๖ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย

- ๒.๓.๑ งานจัดซื้อจัดจ้าง
- ๒.๓.๒ งานทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๓.๓ งานจัดทำทะเบียนพัสดุ
- ๒.๓.๔ งานการตรวจสอบรายรับ/จ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุและการจำหน่ายพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม บำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งานดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย

- ๓.๑.๑ งานก่อสร้างบำรุงรักษาทางและสะพาน
- ๓.๑.๒ งานก่อสร้างอาคาร
- ๓.๑.๒ งานสาธารณูปการอื่นและงานบำรุงรักษา
- ๓.๑.๓ งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ
- ๓.๑.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย

- ๓.๒.๑ งานควบคุมก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม งานถนนและสะพาน
- ๓.๒.๒ งานสถาปัตยกรรม
- ๓.๒.๓ งานควบคุมและการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย
- ๓.๒.๔ งานการจัดทำผังเมือง
- ๓.๑.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ประกอบด้วย

- ๓.๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- ๓.๓.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓.๓.๓ งานระบายน้ำ
- ๓.๓.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการ การศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม ของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลปะ สนับสนุนการเล่นกีฬา การให้คำแนะนำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี พร้อมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๔.๑. งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ประกอบด้วย

- ๔.๑.๑ การศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔.๑.๒ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- ๔.๑.๓ จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่าง ๆ
- ๔.๑.๔ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของ อปท.
- ๔.๑.๕ จัดทำระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาของ อปท.
- ๔.๑.๖ พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา
- ๔.๑.๗ กำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- ๔.๑.๘ งานสารบรรณและธุรการ
- ๔.๑.๙ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ประกอบด้วย

- ๔.๒.๑ การส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

๔.๒.๒ การกีฬาและนันทนาการ

๔.๒.๓ จัดกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศีลธรรม

๔.๒.๔ จัดงานประเพณีและส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา และภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ทั้ง ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดงานและกำหนดตำแหน่งของพนักงานให้ตรงกับภารกิจตามและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นิติกร ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|-----------------------|---------------|
| ๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|---|---------------|
| ๑๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------------|---------------|
| ๑๘. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๙. ภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

มีอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| ๖. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |
| ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง | จำนวน ๑ อัตรา |

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม บำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

มีอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. พนักงานผลิตน้ำประปา | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|------------------------|---------------|
| ๙. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม ของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลปะ สนับสนุนการเล่นกีฬา การให้คำแนะนำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี พร้อมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

มีอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๒. นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ครู คศ. ๑ | จำนวน ๒ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|--------------------------|---------------|
| ๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- | | |
|------------------------|---------------|
| ๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๔ อัตรา |
|------------------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|------------------------|---------------|
| ๖. ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------|---------------|

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) งานบริหารทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ งานนโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นิติกร (ปก./ชก.) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	สำนักงานปลัด อบต. พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๑๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองคลัง พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองช่าง พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานก่อสร้าง นายช่างโยธา (ปง./ขง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	- พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนายช่างโยธา งานสาธารณูปโภค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ขง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ								
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
	รวมกรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	

๗.การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			การใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (อ.)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๔๘๖,๒๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๘๗,๖๐๐	๖๘๗,๖๐๐	๖๘๗,๖๐๐	(๔๐,๕๖๐)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๒๕,๕๖๐	(๓๐,๗๘๐)
สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๘๙,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๕,๗๒๐	๔๔๕,๗๒๐	๔๔๕,๗๒๐	(๒๖,๔๕๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๓๐๘,๐๘๐	๓๐๘,๐๘๐	๓๐๘,๐๘๐	(๒๔,๐๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๗,๒๘๐)
๖	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๖,๙๔๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๔๘,๒๘๐	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๒๖๖,๖๐๐	๒๖๖,๖๐๐	๒๖๖,๖๐๐	(๒๐,๖๘๐)
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๘๗,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๒๒๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๖,๗๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	(๒๔,๗๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๒๕,๔๘๐	(๑๘,๑๘๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																	
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๒๘,๘๘๐	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๓๔,๐๔๐	๑๓๔,๐๔๐	๑๓๔,๐๔๐	(๑๐,๗๘๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๕๖,๒๒๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๖๒,๕๔๐	๑๖๒,๕๔๐	๑๖๒,๕๔๐	(๑๓,๐๖๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	(๑๑,๕๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)																	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	(๙,๕๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๙	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง		ค่าใช้จายรวม (๔)		หมายเหตุ			
				จำนวน (๓๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ที่เพิ่มขึ้น (๓)	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖		
กองคลัง(๐๔๔)													
๒๐	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๕๖๐	(๓๓,๕๖๐)
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐,๗,๔๘๐	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	(๒๗,๒๘๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๔๕๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๑,๗๖๐	(๒๗,๘๘๐)
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๓,๖๒๐	๑๕๓,๖๒๐	๑๕๓,๖๒๐	(๑๖,๕๒๐)
ลูกจ้างประจำ													
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๘๕๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	(๒๘,๗๒๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)													
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๒๒,๐๔๐	๑	๑	๗,๗๙๐	๘,๑๐๐	๒๒๙,๘๓๐	๒๒๙,๘๓๐	๒๒๙,๘๓๐	(๒๘,๔๒๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง		๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	๑	๑	๕,๕๒๐	๕,๘๖๐	๑๖๓,๕๔๐	๑๖๓,๕๔๐	๑๖๓,๕๔๐	(๑๖,๖๘๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๑	๑	๕,๕๕๐	๖,๐๐๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	(๑๖,๐๒๐)
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๘๕๐	๑๙๕,๑๐๐	๑๙๕,๑๐๐	๑๙๕,๑๐๐	(๒๔,๐๐๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๔,๕๘๐	๔,๙๒๐	๑๒๒,๓๐๐	๑๒๒,๓๐๐	๑๒๒,๓๐๐	ไม่เต็ม
กองช่าง(๐๕๔)													
๓๐	นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๖,๐๐๐	๔๐๖,๐๐๐	๔๐๖,๐๐๐	(๓๗,๘๘๐)
๓๑	นายช่างโยธา	ช่างงาน	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๖๐	๒๗๕,๘๐๐	๒๗๕,๘๐๐	๒๗๕,๘๐๐	(๒๖,๐๔๐)
๓๒	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน/ช่างงาน	๑	๑	๒๘๗,๘๐๐	๑	๑	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๖,๒๘๐	๓๐๖,๒๘๐	๓๐๖,๒๘๐	ไม่เต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)													
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	(๑๖,๕๖๐)
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๗๕,๕๖๐	๑	๑	๖,๒๔๐	๖,๗๒๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๘๘,๒๘๐	(๑๘,๖๘๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๕๑,๔๔๐	๑	๑	๕,๔๐๐	๕,๖๘๐	๑๖๒,๕๒๐	๑๖๒,๕๒๐	๑๖๒,๕๒๐	(๑๖,๖๒๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)													
๓๖	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	๑	๑	๕,๗๖๐	๖,๒๘๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	(๑๖,๕๖๐)
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๕๑,๔๔๐	๑	๑	๕,๓๖๐	๕,๘๘๐	๑๖๒,๖๘๐	๑๖๒,๖๘๐	๑๖๒,๖๘๐	(๑๖,๖๒๐)
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๓๙	พนักงานลดมาตรน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)

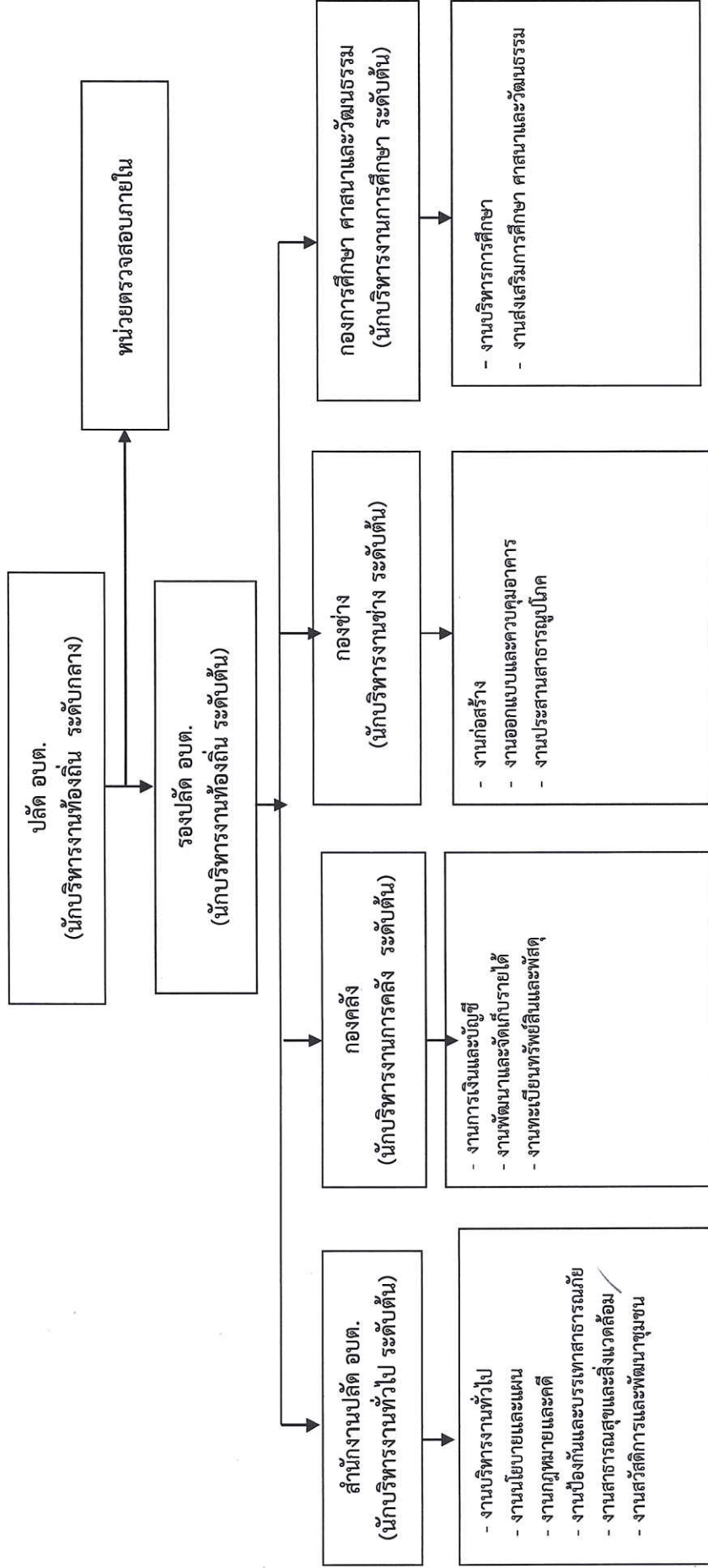
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (๓)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด		เพิ่ม/ลด	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๕)														
๔๐	ผู้อำนวยการการศึกษา ๑ (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๖,๖๔๐	๔๘๗,๗๒๐	(๓๕,๑๑๐)
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๑๒,๙๖๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนิคม														
๔๒	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)														
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑๕,๖๘๐)	-	๑	๑	๑๘๘,๑๖๐	-	๑	๑	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๓๓,๖๔๐	งบท้องถิ่นจ่าย
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)														
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๔,๒๗๐)	-	๑	๑	๕๘,๔๔๐	-	๑	๑	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๖๕,๖๔๐	๖๙,๖๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๒,๐๓๐)	-	๑	๑	๓๑,๕๖๐	-	๑	๑	-	๕,๑๖๐	๕,๕๒๐	๓๖,๖๘๐	๔๒,๓๖๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๙,๘๓๐)	-	๑	๑	๕,๑๖๐	-	๑	๑	-	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๑๐,๐๒๐	๑๕,๒๔๐	งบท้องถิ่นจ่าย
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาท่าเสา														
๔๗	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)														
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๔,๕๔๐)	-	๑	๑	๖๑,๖๘๐	-	๑	๑	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๖๘,๐๐๐	๗๒,๕๖๐	งบท้องถิ่นจ่าย
พนักงานจ้างประเภททั่วไป														
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
(๕)	รวม	-	๔๙	๔๙	๙,๖๐๖,๓๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๙	๔๙	-	๓๔๖,๘๘๐	๓๖๘,๕๖๐	๑๐,๖๘๖,๘๘๐	๑๑,๐๕๕,๓๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %													
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													

งบประมาณประจำปี ๒๕๖๓ ๔๓,๕๕๐,๐๐๐.๐๐
 งบประมาณประจำปี ๒๕๖๔ ๔๕,๗๒๗,๕๐๐.๐๐
 งบประมาณประจำปี ๒๕๖๕ ๔๘,๐๑๓,๘๗๕.๐๐
 งบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ ๕๐,๔๑๔,๕๖๘.๗๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๑	นายสัญญา ทองอร่าม	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๘๖,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๕๕,๕๒๐
๒	นายเจริญ ไกรบุญกุล	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๔๑๑,๔๘๐

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๓	นางสาววรรณดี สุวรรณภักดิ์	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด... (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๔	นางพุดชาต จันทวงศ์	ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๒๘๙,๐๘๐	-	-	๒๘๙,๐๘๐
๕	นางอานนชดา ไชยศรี	ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์)	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๗๕,๗๒๐	-	-	๒๗๕,๗๒๐
๖	นายจักรกัณฑ์ เกื้อเสนาะ	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ชง.	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชง.	๒๗๖,๗๒๐	-	-	๒๗๖,๗๒๐
๗	นางเบญจมาศ เพชรประพันธ์	ปวส.(การบัญชี)	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	วิชาการ	ป.ง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๘	นางเบญจมาศ เพชรประพันธ์	ปวส.(การบัญชี)	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	วิชาการ	ป.ง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๙	นางเบญจมาศ เพชรประพันธ์	ปวส.(การบัญชี)	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	วิชาการ	ป.ง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๑๐	นางเบญจมาศ เพชรประพันธ์	ปวส.(การบัญชี)	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๑๓๐๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	วิชาการ	ป.ง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	๒๘๗,๙๐๐

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	
๑๑	ลูกจ้างประจำ น.ส.ศิริภรณ์ ชวยอินทร์ พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ	วทบ.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๑๘,๒๘๐	-	๒๑๘,๒๘๐
๑๒	นางสาวอรุณวรรณธรรม์ พลฤทธิ์	ร.บ.ศ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๓	นายพรรัตน์ สมจริง	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๔	นางสาววิจิตรา ศรีชะภูมิ	วศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๕	นางสาวนุชนาวรณ รัตน์เศษ	วทบ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๖	นายพีระพัฒน์ เอียดทวน	ม.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	๑๕๖,๗๒๐	-	๑๕๖,๗๒๐
๑๗	น.ส.จุฑาภรณ์ บริพันธ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๒๘,๘๘๐	-	๑๒๘,๘๘๐
๑๘	นายสงวน สุขเกษม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายวิจิตร โพธิ์ยอด	ป.๗	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

๓. กอองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรออัตรากำลังเดิม			กรออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน
๓๐	นายสมศักดิ์ ทรัพย์สาร	บธ.บ.(การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๑๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผอ.กอองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๑๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผอ.กอองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๑๒๒,๕๖๐	๔๒๒,๕๖๐	-	๔๒๒,๕๖๐
๓๑	นายสมศักดิ์ ศรีโคคา	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑๓๐๕๔๕๗๐๑๐๑	นายช่างโยธา	ทวิไป	ขง.	๒๑๓๐๕๔๕๗๐๑๐๑	นายช่างโยธา	ทวิไป	ขง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๓๒	ว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ	-	๒๑๓๐๕๔๗๐๗๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทวิไป	ปง./ขง.	๒๑๓๐๕๔๗๐๗๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทวิไป	ปง./ขง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	๒๕๗,๕๐๐
๓๓	นายสมชาย ไชยณรงค์	ปวช.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๕,๕๖๐	-	-	๑๓๕,๕๖๐
๓๔	นางสาวอังคิยาพร แสงเงิน	รปศ. รัฐประศาสนษา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๕	นายจาบรร คงกำไร ประเภทผู้มีทักษะ	ปวช.(ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๕๑,๔๔๐	-	-	๑๕๑,๔๔๐
๓๖	นายชาติชาย บุญเจ็ด	ม.๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	๑๖๒,๗๒๐	-	-	๑๖๒,๗๒๐
๓๗	นายชัยวัฒน์ แต่ดำ	ปวช.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๕๑,๔๔๐	-	-	๑๕๑,๔๔๐
๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายภูเบศร์ บุญเจ็ด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายศักดิ์ชาย เกตุแก้ว	ม.๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๓. กอองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขออัตราเก่าเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ				
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			ประเภท	ระดับ		
๓๐	นายณศักดิ์ ทรัพย์สาร	บ.บ.(การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๑๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๑๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒๘,๕๖๐	-	-
๓๑	นายณศักดิ์ ศรีโกทา	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.ว.ไป	ขง.	๒๑๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.ว.ไป	ขง.	๒๖๔,๔๘๐	๒๖๔,๔๘๐	-	-
๓๒	ว่าง	-	๒๑๓๐๕๔๗๐๗๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ท.ว.ไป	ปง./ขง.	๒๑๓๐๕๔๗๐๗๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ท.ว.ไป	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	-	-
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประณพฐิษฐ์คุณวุฒิ	ปวช.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๗๕,๕๖๐	๑๗๕,๕๖๐	-	-
๓๔	นายสมชาย ไชยณรงค์	รปศ. รัฐประศาสนษา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	-
๓๕	นางสาวอังกิยาพร แสงเงิน	ปวช.(ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๑,๔๔๐	-	-
๓๖	นายจาบรร คงกำไร	ประณพฐิษฐ์เกษะ	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๒,๗๒๐	-	-
๓๗	นายชัชวรัตน์ แคนต้า	ปวช.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๑,๔๔๐	-	-
๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายภูเบศร์ บุญเชิด	ม.๖	-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
๔๐	น.ส.อรพิน อินทวงศ์	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๒๑๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๒๑๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๔๑	น.ส.พรทิพา ลัดคนวิวัฒน์	ศษ.บ.(การจัดผลการศึกษา)	๒๑๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๒๑๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๔๒	นางอภรณ์ พูลทรัพย์	ครูศาสตรบัณฑิต	๒๑๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	ครู	-	คศ.๒	๒๑๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	ครู	-	๒๘๗,๑๖๐	-	-	๒๘๗,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
๔๓	นางต่อหทัยะ สังกะหนู พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ นางมุกดาวัลย์ ณ ระนอง	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	ครู	-	คศ.๑	๒๑๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	ครู	-	๒๔๔,๘๐๐	-	-	๒๔๔,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)
๔๔	นางเครือวัลย์ ฤทธิภิรมย์	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๑,๒๔๐	-	-	๑๕๑,๔๔๐ (เงินอุดหนุน+บวท้องถิ่น)
๔๕	นางसानุสา นวลศรี	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๔,๔๘๐	-	-	๑๕๒,๘๘๐ (เงินอุดหนุน+บวท้องถิ่น)
๔๖	น.ส.ลลิตดา พรหมมา	บธ.บ.(การศึกษา) (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๗,๙๖๐	-	-	๑๔๕,๔๔๐ (เงินอุดหนุน+บวท้องถิ่น)
๔๗	น.ส.วาริรัตน์ ศิริมร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๔,๓๒๐	-	-	๑๒๗,๐๘๐ (เงินอุดหนุน+บวท้องถิ่น)
๔๘	นางสาวดวงใจ ไพรสนธิ์	ครูศาสตรอุตสาหกรรม บัณฑิต(อุตสาหกรรมเกษตร)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๘,๑๖๐	-	-	๑๕๐,๐๐๐ (บวท้องถิ่น)
๔๙	นางสาวดวงใจ ไพรสนธิ์	ครูศาสตรอุตสาหกรรม บัณฑิต(อุตสาหกรรมเกษตร)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙๐,๐๐๐ (บวท้องถิ่น)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ

๑.๓ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ การได้รับคำแนะนำที่ปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒.๔ การศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ

๒.๕ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๖ การส่งเสริมให้เรียนรู้เพิ่มเติมนอกระบบ เช่น ผ่านทางสื่อต่าง ๆ

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้อบรมงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศแนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ การส่งเสริมให้เรียนรู้เพิ่มเติมนอกระบบ เช่น ผ่านทางสื่อต่าง ๆ

๔. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเช่นระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบาย

๔.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๔.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชนเช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้กำหนดให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบครัน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑) จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับ การเป็น ข้าราชการ
- พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒) จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และ ปราศจากอคติ
- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชน เป็นสำคัญ
- พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็น ประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

- พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ
- พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผล ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
- พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี
- พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่อำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่ง ตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆต่อไปพนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพุดติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทาน พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วย หลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติ ในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราโชวาท จึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุมีผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ มีอยู่ ๔ ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์
ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

๑๔. การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNMENT)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNMENT) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น

หลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีหลักการพื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่

๑. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการที่เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด กฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

๒. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดถือในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพ สุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไก การทำงานขององค์กรทุกองค์การให้มีความโปร่งใส

๔. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอแนะความเห็นในการ ตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

๕. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

๖. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมโดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนไว้

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ที่ ๒๐๐/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

อาศัยอำนาจตามความแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุพจน์ พลการ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

สำเนาถูกต้อง

(นายสัญญา ทองอร่าม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม