

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

จัดทำโดย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญที่จะบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
โทร./โทรสาร ๐ ๗๕๓๕ ๕๗๘๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ 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 วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

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 ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต 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

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและการบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น 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 กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไปมุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

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

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑๐ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

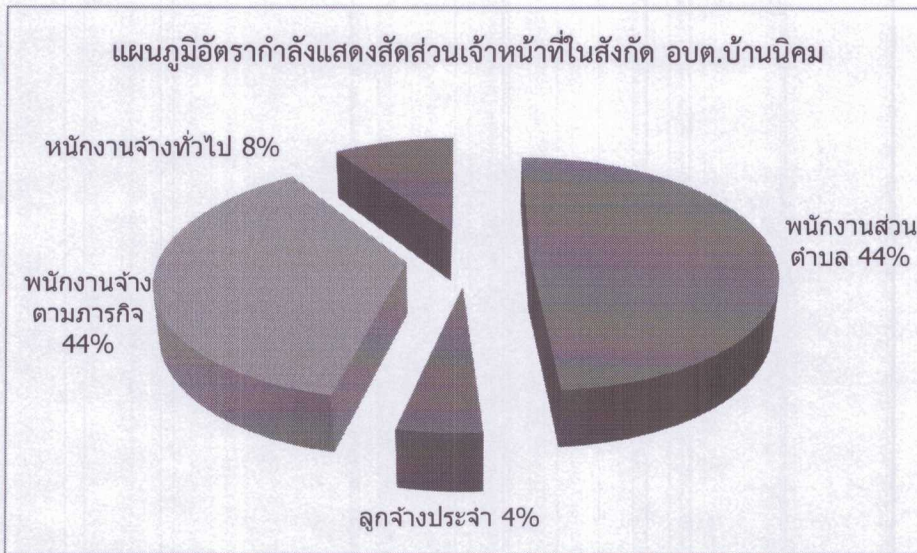
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ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

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

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดฯ รองปลัดฯ
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๒	๒	๒๒	๔

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย 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

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานการศึกษาปฐมวัยและ การศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหารโรงเรียน งานบริหารวิชาการ งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและ ส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะและ วัฒนธรรม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง 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 จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานสาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกต์ที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคนครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-	๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐	-	-	(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ. ๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณกลุ่ม ๑-๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๘๐๐	๘,๑๙๐	๘,๓๕๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๖,๒๐๐
พช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๙๘๐	๖,๒๔๐	๖,๕๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๕๐,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมจ่ายส่วนเกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ ชั่วโมง หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

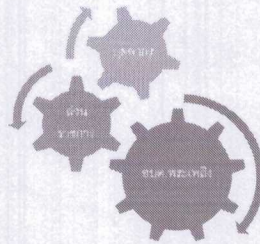
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

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

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

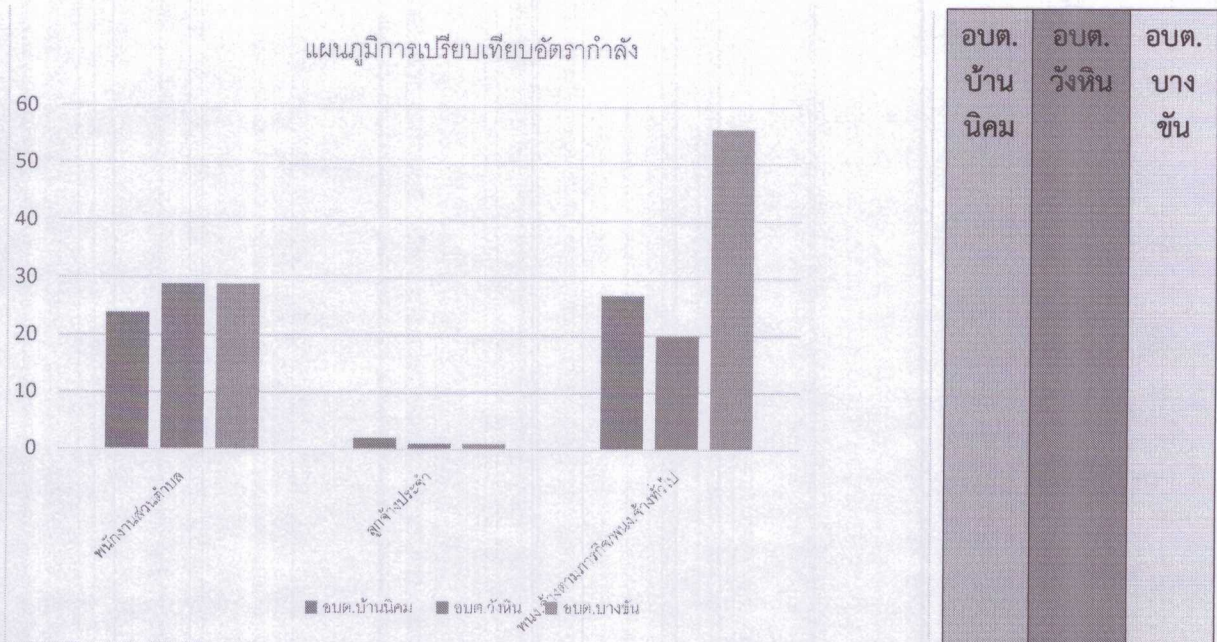
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม รองนายกอง้องการบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

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



	อบต.บ้านนิคม	อบต.วังหิน	อบต.บางขัน
พนักงานส่วนตำบลรวมพนักงานครู อบต.	๒๔	๒๙	๒๙
ลูกจ้างประจำ	๒	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป	๒๗	๒๐	๒๖
รวม	๕๓	๕๐	๕๖

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน และองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๑๑ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองดีการบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ, หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑๑.๑ บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

๓.๑๑.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๑๑.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๑๑.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๑๑.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

๓.๑๑.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๑๑.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๑๒ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๑๒.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๑๒.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๑๒.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๑๒.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๑๒.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม 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 ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๑๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๓.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑๓.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๑๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๑๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๑๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ 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 ๓๓๔ หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช และมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๕๔,๖๕๐ ไร่ หรือ ประมาณ ๘๗.๔๔ ตารางกิโลเมตร

ประชากร

ประชากรของตำบลบ้านนิคมมีทั้งสิ้นจำนวน ๗,๕๓๗ คน เป็นชาย ๓,๗๘๖ คน หญิง ๓,๗๕๑ คน จากจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๒,๗๕๘ ครัวเรือน(ข้อมูลเดือน มกราคม ๒๕๖๖)

การศึกษา

ด้านการศึกษาตำบลบ้านนิคม มีสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล ได้แก่

๑. โรงเรียน ๔ โรง ได้แก่

- โรงเรียนบ้านนิคมวังหิน ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๔ ตำบลบ้านนิคม เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

- โรงเรียนบ้านเขาวงตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านนิคม เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา

- โรงเรียนบ้านนาตาเสา ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลบ้านนิคม เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา

- โรงเรียนสมสรร ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๑๓ ตำบลบ้านนิคม เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

๒. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๔ เป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเฉลิมพระเกียรติตำบลบ้านนิคม เปิดสอนการศึกษาแบบการศึกษาทางไกลของการศึกษานอกโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง ได้แก่

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนิคม หมู่ที่ ๔ ตำบลบ้านนิคม
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาตาเสา หมู่ที่ ๑๒ ตำบลบ้านนิคม

๔. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๘ แห่ง

๕. ศูนย์ข้อมูลระดับตำบล คือ

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ตั้งอยู่หมู่ ๓
- ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลบ้านนิคม ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๓

ศาสนา ศิลปะประเพณีวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว

การนับถือศาสนาของประชาชนตำบลบ้านนิคม มีการนับถือศาสนา ดังนี้
นับถือศาสนาพุทธ มากกว่าร้อยละ ๘๐ รองลงมาศาสนาอิสลาม และคริสต์ มีสถาบันและองค์กรทางศาสนา ได้แก่

- วัดควนหัวไทร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช
- วัดนิคมพัฒนาราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ ตำบลบ้านนิคม
- สำนักสงฆ์เทพศิรราชูร์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลบ้านนิคม
- มัสยิดดารุ้ลฮูดาห์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช
- ศาลเจ้า ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช

สำหรับภาษาของประชาชนในตำบลบ้านนิคมใช้ภาษาพื้นเมืองคือ ภาษาใต้ในการสื่อสาร และประชาชนได้อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆไว้ให้บุตรหลานได้สืบสาน ดังต่อไปนี้

- ประเพณีทำบุญขึ้นบ้านใหม่
- ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ
- ประเพณีสงกรานต์
- ประเพณีตักบาตรขึ้นบ้านใหม่
- ประเพณีทำบุญวันสารทเดือนสิบ
- ประเพณีเข้าสู่ันส์หมู่ของพี่น้องไทยมุสลิม

นอกจากนั้นตำบลบ้านนิคมยังมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ คือ จุดชมวิวย่านช่องเหียง ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๑๐ ตำบลบ้านนิคม อำเภอบ้านนิคม จังหวัดนครศรีธรรมราช และดูงานของกลุ่มปทุมหมักของประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านนิคม

ด้านสาธารณสุข

ด้านการสาธารณสุข ตำบลบ้านนิคมมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสมสรร ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านนิคม ได้ให้ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการสาธารณสุขและการรักษาพยาบาลเบื้องต้น หากประชาชนเจ็บไข้หนัก ๆ จะไปรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลประจำอำเภอ คือ โรงพยาบาลบางขัน และอำเภอใกล้เคียง นอกจากนี้ยังมี ศูนย์ ศสมช. จำนวน ๑๓ แห่ง มีสมาชิกอาสาสมัครฯ จำนวน ๑๗๖ คน

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

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

การคมนาคม

- มีถนนสายบ้านควนเมา - บ้านควนเคี่ยม เป็นถนนสายหลักที่เชื่อมระหว่างถนนเพชรเกษมกับตำบลวังหินและตำบลบ้านลำนาว ตัดผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๔ , ๕ และ ๑๐ ตำบลบ้านนิคม
- มีถนนสายลาดยางสายแนวเจ็ด - บ้านบางจันสี่เชื่อมกับถนนบ่อล้อ-ลำทับ เป็นถนนที่ใช้ติดต่อระหว่างอำเภอบ้านนิคมกับตำบลบ้านนิคม
- มีถนนสายไสยาสน์ - ป่าแก้ว เชื่อมกับถนนบ่อล้อ-ลำทับ เป็นถนนที่ใช้ติดต่อกับตำบลข้างเคียงและศูนย์ราชการอื่น ๆ อีกทางหนึ่ง
- มีถนนสายลาดยางสายบ้านคลองใหญ่ - ไสถั่ว - สมสรร - บ้านนิคมสายสอง เป็นถนนเชื่อมติดต่อกับตำบลห้วยนาง อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง
- มีถนนสายลาดยางเพชรเกษม (ตำบลบางดี อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง) บ้านเคี่ยมงาม เชื่อมระหว่างอำเภอบ้านนิคมกับจังหวัดตรัง ผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๑ ,๗ และหมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านนิคม อำเภอบางขัน
- นอกจากนี้ยังมีถนนภายในหมู่บ้านที่ใช้เชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้านและตำบลใกล้เคียง ซึ่งเป็นถนนลูกรัง ถนนหินผุและหินคลุก

สภาพปัญหาของพื้นที่

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) เส้นทางคมนาคม
 - เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก บางเส้นทางไม่สามารถสัญจรได้ตลอดทั้งปี ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรออกตลาดเพื่อจำหน่าย
 - สภาพถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนชั่วคราว ถนนดินลูกรัง ทำให้การสัญจรไปมาในหน้าฝนประสบปัญหามาก
 - 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประสบ ปัญหาในระดับหนึ่ง เนื่องจากหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงานด้วย ยังมีความอคติต่อหน่วยงาน อบต. ตลอดจนทั้งพฤติกรรมของพนักงานมีค่านิยมปฏิบัติแบบเก่า มีความล่าช้า เกีย่งงาน ใช้เส้นสายในการติดต่อประสานงาน ไม่ยอมพัฒนาพฤติกรรมให้ดีขึ้น ในทางสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้สังคม

๒) ปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี

๓) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาท อำนาจหน้าที่ ของตนเอง และไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร ภาระต่าง ๆ จึงตกอยู่กับเจ้าหน้าที่ข้าราชการ 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 เดียว

รับผิดชอบงานหลายอย่าง

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) การบุกรุกพื้นที่สาธารณะ สภาพป่าระบบนิเวศขาดการฟื้นฟู
- ๒) ปัญหาขยะในเขตชุมชนขาดการจัดการขยะในครัวเรือน ขาดการคัดแยกขยะ
- ๓) คุณภาพดินเสื่อม ขาดการบำรุงดูแลดินที่ถูกหลักวิธี
- ๔) ไม่มีบ่อบำบัดน้ำเสียจากโรงงานน้ำยาง

เป็นต้น

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 ทరుโดโธรม
- ๖) ประชาชนให้ความสำคัญทางการศึกษาของบุตรหลานน้อย
- ๗) เด็กเพิ่มจำนวนขึ้นทำให้จำนวนครูที่มีอยู่ไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) เส้นทางคมนาคม
 - ก่อสร้างทางคมนาคมสายหลักให้สะดวกมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลผลิตทางการเกษตรออกตลาดได้โดยสะดวก
 - เพิ่มการก่อสร้างถนนสายรองให้สะดวกมากยิ่งขึ้น
 - ขอร้งงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ
 - ก่อสร้างทางระบายน้ำหรือขุดลอกคูคลองไม่ให้ตื้นเขิน

ทางอินเทอร์เน็ต Face book

- ๒) การสื่อสาร
 - เพิ่มช่องทางการสื่อสารกับประชาชนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น
 - ติดต่อองค์กรโทรศัพท์เพื่อเพิ่มคู่สายในพื้นที่

หน้าแล้ง

- ๓) ด้านแหล่งน้ำ
 - เพิ่มระบบประปาหมู่บ้านให้มีคุณภาพและปริมาณที่เก็บเพียงพอที่จะใช้ใน
 - ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ
 - สร้างแหล่งกักเก็บน้ำไว้ใช้ยามหน้าแล้ง

- ค้นหาแหล่งน้ำใหม่เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔) ด้านไฟฟ้า

- เพิ่มไฟฟ้าสาธารณะ ในจุดเสี่ยงต่าง ๆ
- สรรวจครุฑเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้

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) ติดตามสื่อสารของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ต้องมีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน เรียนรู้ระเบียบต่าง ๆ และนำสิ่งที่ถูกต้องมาถือปฏิบัติให้ตรงกัน
- ๒) เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่ดี
- ๓) ส่งเสริมความรู้ให้กับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านความเข้าใจ ในบทบาท อำนาจหน้าที่ ของตนเอง
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ด้านความรู้ ทักษะและการศึกษาในงานในด้านต่าง 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

- ๑) ดูแลพื้นที่สาธารณะ และส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับป่าระบบนิเวศให้ประชาชนในพื้นที่
- ๒) จัดการขยะในเขตชุมชนให้ความรู้ด้านการคัดแยกขยะ การเพิ่มมูลค่าขยะ เป็นต้น
- ๓) ให้ความรู้ประชาชนการบำรุงดิน การบำรุงดูแลดินที่ถูกหลักวิธี
- ๔) ควบคุมดูแลบำบัดน้ำเสียจากโรงงานน้ำอย่างไม่ให้ปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลอง

ความต้องการด้านการสาธารณสุข

- ๑) ส่งเสริมให้ความรู้และการดูแลสุขภาพ
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุนบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยพื้นฐาน
- ๓) สรรหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุข
- ๔) ส่งเสริมให้ความรู้หลักโภชนาการ
- ๕) ก่อสร้างหรือจัดสรรพื้นที่สำหรับออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการด้านศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) ส่งเสริมการศึกษาให้เกิดการต่อเนื่องและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- ๒) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดทักษะและมีความรู้ที่ทันสมัยสามารถนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนได้

๔) จัดหาเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย

๕) ก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารเรียนเพิ่มเติม

๖) สร้างความตระหนักให้กับประชาชนผู้ปกครอง เห็นถึงความสำคัญทางการศึกษาของบุตร

หลาน

๗) สรรหาบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อจำนวนเด็ก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 โภชนาการและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๗. การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านสาธารณสุข การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง 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 รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง
ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๗. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๖๗ (๘))

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๔. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา
๔๕(๓))

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ
จำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา
๑๗ (๓))

๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข
ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ
ต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล 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 ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) องค์กรมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรเป็น ๕ ส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อรองรับการขยายตัวขององค์กร
- ๒) รัฐบาลมีการกำหนดระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น
- ๓) องค์กร ภาคชุมชน วัด มัสยิด สถาบันการศึกษา ออมทรัพย์ มีความพร้อม
- ๔) ชุมชนเริ่มมีความตื่นตัวต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการ ทำงานของภาครัฐ
- ๕) มีงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาล

การตลาดที่ดี	- จุดอ่อน (Weakness=W) ๑) ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างครบวงจร ขาดการวางแผนการผลิตและ
ต่อเนื่อง	๒) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความเข้มแข็งในการรวมตัวและการทำกิจกรรมอย่าง
พื้นที่	๓) เครือข่ายเชื่อมโยงคมนาคม โทรคมนาคม ๔) รายได้ของ อบต.มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๕) ขาดอัตลักษณ์ของชุมชน รวมถึงแหล่งท่องเที่ยวที่ดึงดูดให้คนเข้ามาท่องเที่ยวใน
ร่วมกันได้	๖) ประชาชนยังไม่ค่อยตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่น - โอกาส (Opportunity=O) ๑) รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาเศรษฐกิจระดับรากหญ้า โดยมีโครงการสำคัญหลายโครงการ เช่น OTOP กองทุนหมู่บ้าน อันเป็นการช่วยเหลือประชาชนให้มีทางเลือกและโอกาสในการพัฒนาอาชีพของตนเอง ๒) มีพื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูก ประกอบอาชีพด้านการเกษตร ๓) มีความหลากหลายทางศาสนา ธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมซึ่งสามารถอยู่ร่วมกันได้ - อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑) สภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ๒) การคมนาคมที่ยังต้องยกมาตรฐานในการขนส่งสินค้าไปสู่ถนนสายหลัก ๓) ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ อบต. มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ และที่อาจจะกระทำประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น จากกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการ ๖ ด้านรวม 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

ฝอย และสิ่งปฏิกูล

- (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 และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้

ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้ข้อบังคับกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

๖.๑ การกิจหลัก

- ๑) งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุข
- ๒) งานพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) งานรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้

ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๒ การกิจรอง

- ๑) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค 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

“สาธารณูปโภคครบครัน ปวงประชามีคุณภาพ อยู่อย่างเป็นสุขปลอดภัย บนวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

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 พื้นที่
- 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 รมรงค์ป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ
- ๓) รมรงค์ป้องกันควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง
- ๔) ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๕) พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง
- ๖) ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาพื้นที่ฟูต้อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
- ๗) สงเคราะห์และพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้
- ๘) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนากลุ่มอาชีพ
- ๒) สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกร พัฒนาให้ความรู้และเทคนิควิธีการในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- ๑) การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ ความหลากหลายทางชีวภาพและปรับปรุงภูมิทัศน์ที่เหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมของชุมชน
- ๒) เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมืองการบริหารและการจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมประชาธิปไตยและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการประชาสังคมในการบริหารจัดการท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองต่อความต้องการในระดับชุมชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๒) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
- ๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ ได้ครอบคลุมภารกิจหลักและภารกิจรองของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมแล้ว การกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้ครอบคลุม ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ และได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนประกอบกับการจัด โครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายต่าง ๆ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม มีส่วนราชการมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วน ตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและ พัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศ สัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการ เลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัญหาที่เกิดขึ้น

สำนักปลัดฯ เป็นส่วนราชการระดับกลาง แบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๗ งาน ปัจจุบันมีอัตรารว่างงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ว่างสายงานทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน สำหรับ

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๒. กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบตดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

ปัญหาที่เกิดขึ้น

กองคลัง เป็นส่วนราชการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๓ งาน ปัจจุบันมีอัตรารว่าง งานพัสดุและทรัพย์สิน ที่ว่างสายงานทั่วไป และงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งลูกจ้างประจำจะเกษียณอายุราชการ จะต้องยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว จึงทำให้ขาดบุคลากรงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

แนวทางการแก้ไขปัญหา

ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ

ทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้.-

- ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๓ งานควบคุมอาคาร

ปัญหาที่เกิดขึ้น

กองช่าง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง
สายทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี
สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนา
การศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น
การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน
หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปประเพณี
ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และ
การศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา
งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้.-

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหาที่เกิดขึ้น

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย ๒ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี
สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาที่เกิดขึ้น

หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา และภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ทั้ง ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านนิคม จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดงานและกำหนดตำแหน่งของพนักงานให้ตรงกับภารกิจตาม และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานควบคุมอาคาร	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

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

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 |

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

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

พนักงานจ้างทั่วไป

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

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี 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/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง) |

ลูกจ้างประจำ

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

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

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

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการ ก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม บำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม 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) |
| ๔. นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|-----------------------------------|-----------------|
| ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ อัตรา** |
| ๙. พนักงานผลิตน้ำประปา | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-------------------------|---------------|
| ๑๐. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๒. คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

หมายเหตุ ** ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา แก๊สจากตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ (สัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ มีกำหนด ๔ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม 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

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนิคม

- ๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ๕. ครู คศ. ๓ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ๖. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- ๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาตาเสา

- ๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ๙. ครู คศ. ๑ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- ๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ๑๑. ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้-

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา*	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนิคม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม "การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้ ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งการ จัดสรรงบประมาณ จากกรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นแล้ว"
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาตาเสา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม "การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้ ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งการ จัดสรรงบประมาณ จากกรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นแล้ว"
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๕	๕๔	๕๔	+๒	-๑		

หมายเหตุ

* ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา แกะไขจากตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ
(สัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ มีกำหนด ๔ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง		อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				เงินเดือน (ก)	เงินประจำตำแหน่ง (ข)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองคลัง (๐๔)																
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๑๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๕๒,๘๘๐)
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๔๙,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๗๖๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๖๙,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๒๔๐	๒๘๐,๒๔๐	๒๘๐,๒๔๐	(๒๒,๘๔๐)
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ																
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๒๘๐,๐๘๐	-	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	-	-	๒๘๗,๗๖๐	-	-	(๒๓,๓๒๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้																
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๓,๘๘๐	๒๖๓,๘๘๐	๒๖๓,๘๘๐	(๒๑,๓๒๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง		๑	๑๗๔,๗๒๐	-	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๖,๘๐๐	๑๘๖,๘๐๐	๑๘๖,๘๐๐	(๑๔,๕๖๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๖๕,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๖๒,๓๒๐	๑๖๒,๓๒๐	๑๖๒,๓๒๐	(๑๓,๘๐๐)
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๗๒,๒๐๐	๑๗๒,๒๐๐	๑๗๒,๒๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๒๔๐	๑๓๗,๒๔๐	๑๓๗,๒๔๐	ว่างเต็ม
กองช่าง (๐๕)																
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๐๔๐	๔๓๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๘,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๓๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๑๘,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๓๐๙,๕๒๐	๓๐๙,๕๒๐	๓๐๙,๕๒๐	(๒๖,๕๘๐)
๓๒	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๓๓	เจ้าพนักงานประปา	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้																
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๙,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐	(๑๓,๓๒๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๒๐๑,๕๘๐	-	๑	๑	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๙,๖๘๐	๒๐๙,๖๘๐	๒๐๙,๖๘๐	(๑๖,๗๘๐)
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๗๒,๒๐๐	-	๑	๑	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๖๖,๓๖๐	๑๖๖,๓๖๐	๑๖๖,๓๖๐	(๑๔,๓๕๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ																
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๘๓,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๗๘,๓๖๐	๑๗๘,๓๖๐	๑๗๘,๓๖๐	(๑๕,๒๗๐)
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑๗๐,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๖,๕๖๐	(๑๔,๒๑๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๙	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๐	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

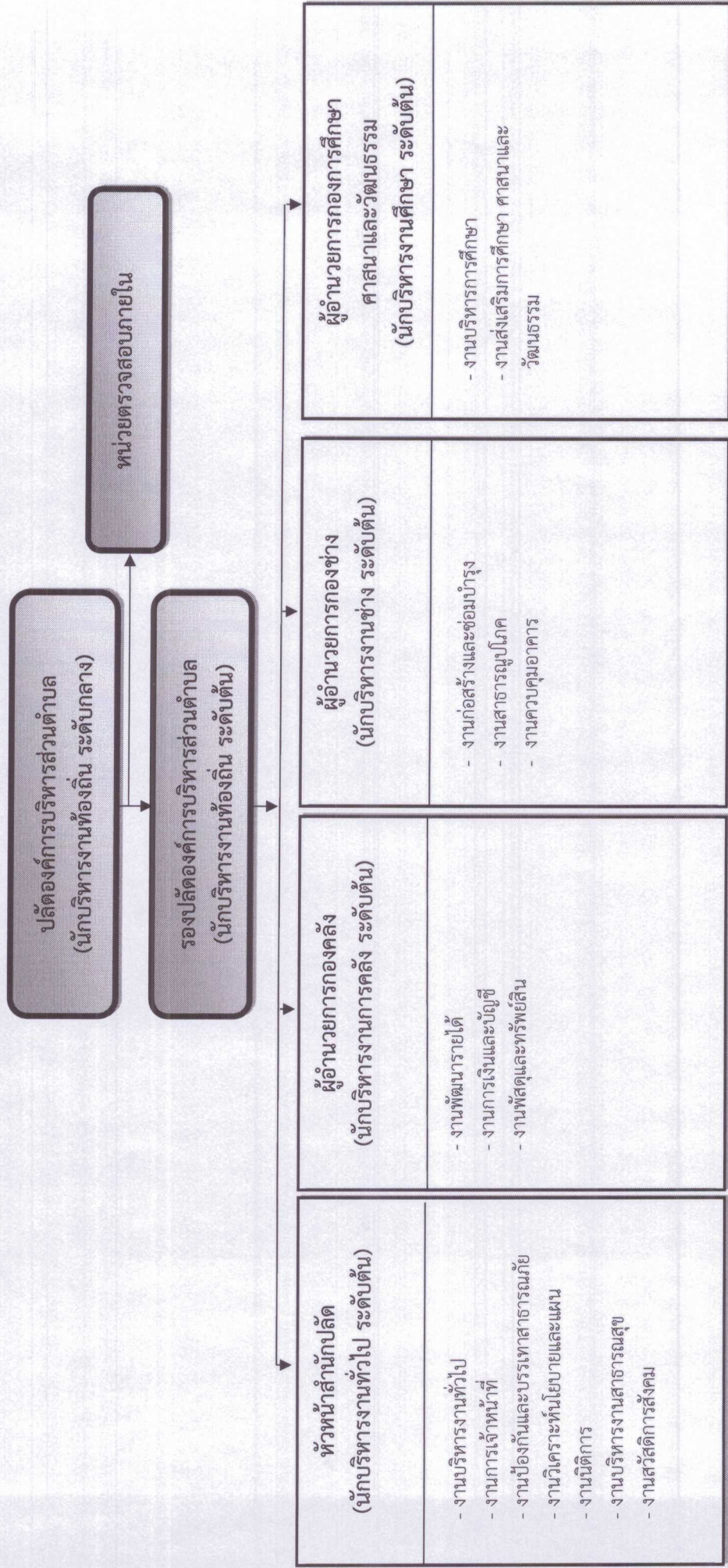
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ที่	ชื่อสถาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				ปัจจุบัน	ว่าง		เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๒๕,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑,๐๙๗,๗๖๐ (๓๙,๖๓๐)
๒๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๘๕๕,๐๔๐ (๓๓,๐๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้																	
๔๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๒,๕๖๐ (๑๕,๐๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนิคม																	
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๙๘,๗๖๐ (๑๗,๕๐๐)
๔๖	ครู		๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้																	
๔๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๑๕,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๒๓,๔๔๐ (๑๗,๕๙๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๖,๒๒๐)		๑	๑	๘๘,๘๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๙๐,๐๐๐ (๗,๑๖๐)
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๓,๘๑๐)		๑	๑	๕๒,๙๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๙,๘๘๐ (๖,๙๖๐)
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๑,๔๐๐)		๑	๑	๒๔,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๙,๗๖๐ (๓,๓๖๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำเต้า																	
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๒๓,๔๔๐ (๑๗,๕๙๐)
๕๒	ครู		๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ																	
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๖,๖๙๐)		๑	๑	๘๗,๘๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๙๕,๘๘๐ (๗,๑๙๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๑๐,๘๐๐)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

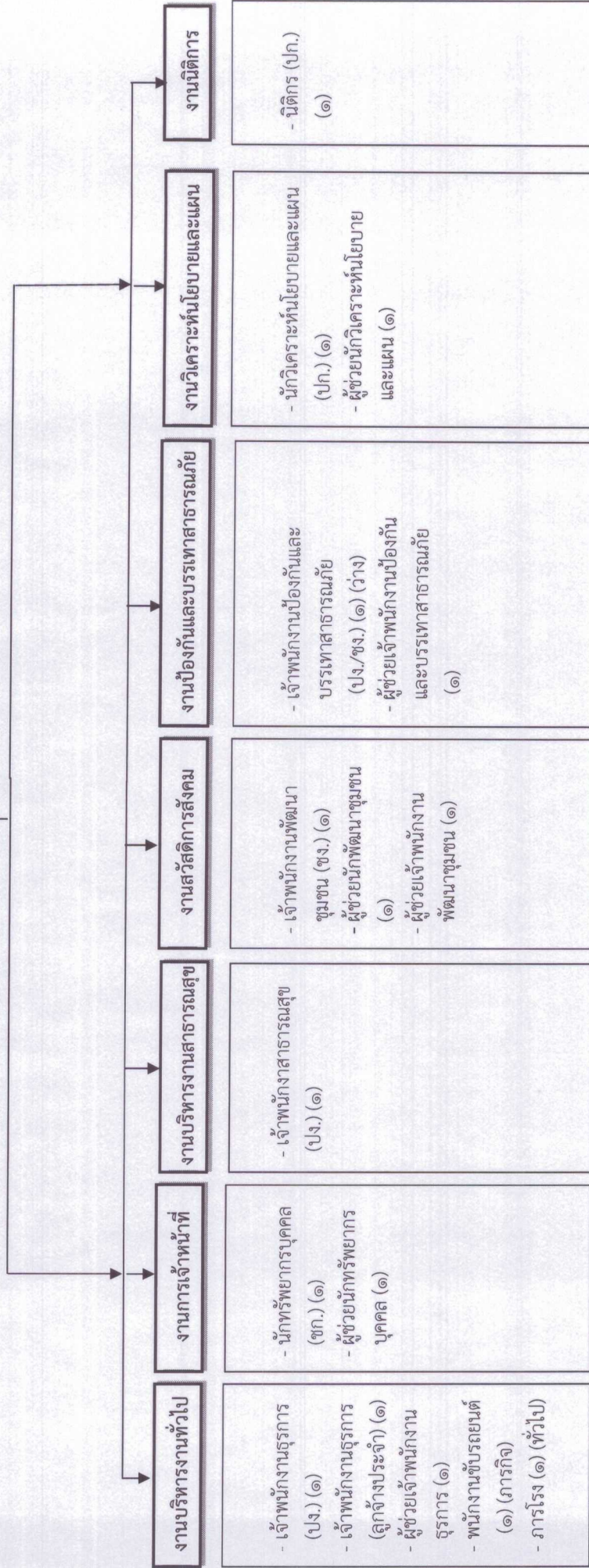
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)															
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๗,๒๔๐	๒๒๗,๒๔๐	(๑๗,๘๘๐)
(๕)	รวม		๕๕	๕๕	๑๒๑,๐๐๓,๘๘๐	๕๕	๕๕	+๒	-๑	๔๑๕,๐๘๐	๔๒๗,๓๖๐	๔๓๙,๓๖๐	๑๒,๗๕๖,๙๖๐	๑๓,๒๒๖,๓๒๐	๑๓,๖๖๔,๖๘๐
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %												๑,๙๑๗,๕๕๔	๑,๙๖๗,๙๕๘	๒,๐๑๘,๗๐๐
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๑๔,๖๗๔,๕๑๔	๑๕,๑๙๔,๒๖๘	๑๕,๖๙๓,๓๘๒
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												๓๐,๙๕๔	๓๐,๙๕๖	๓๑,๙๕๗

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม



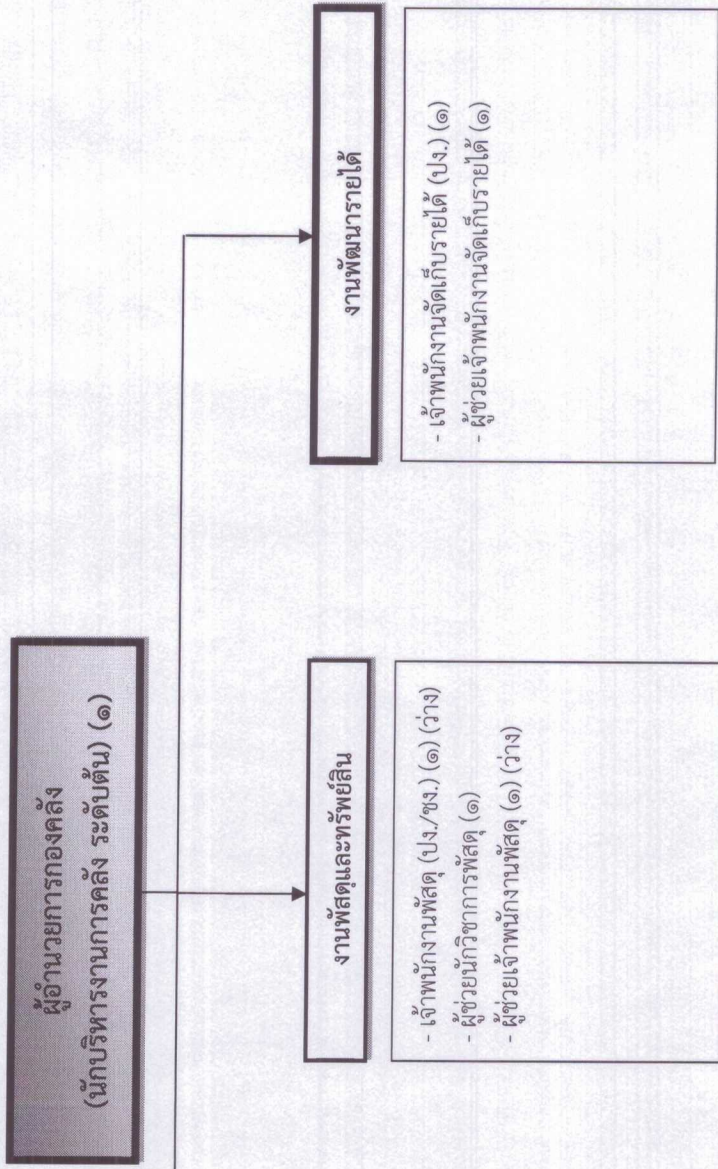
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



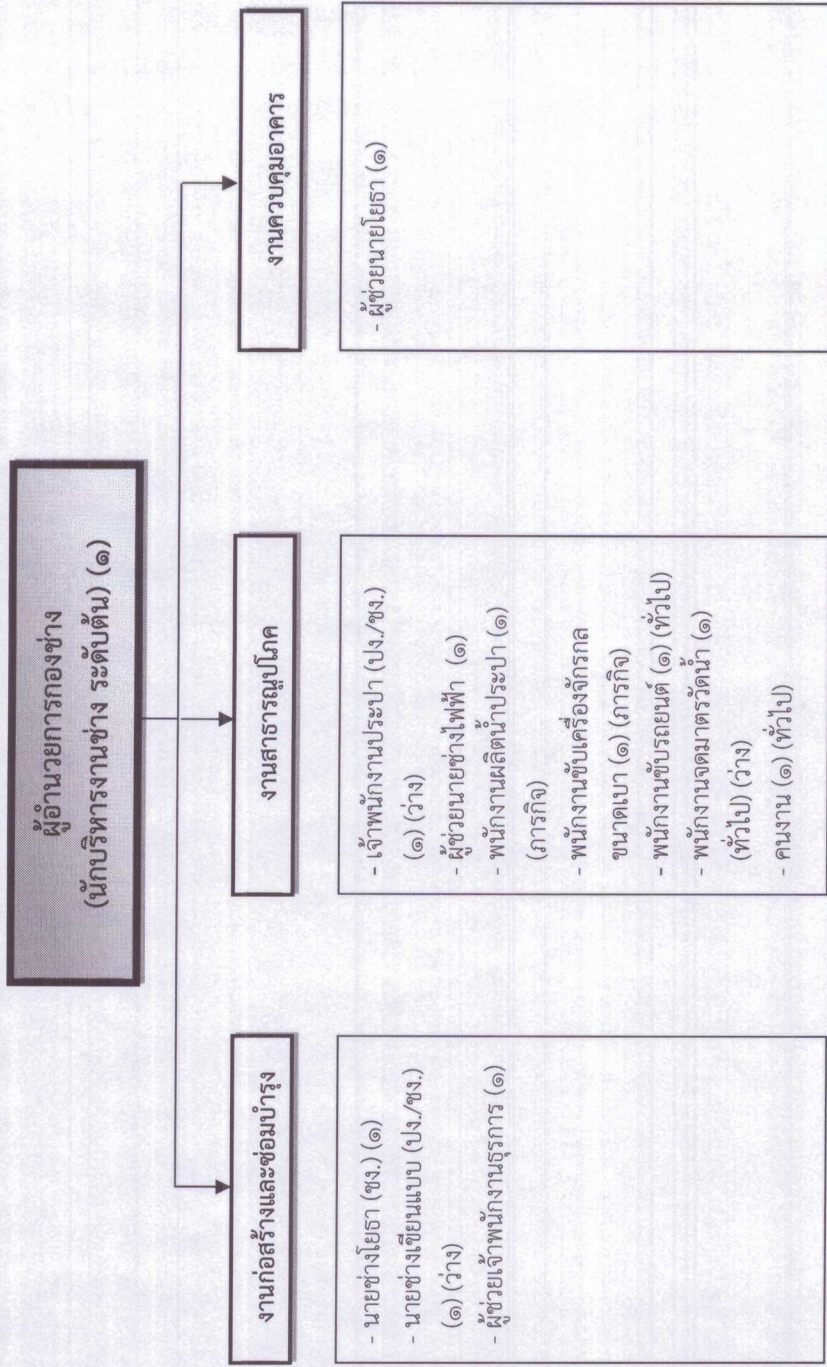
ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม				
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อว.	ค.พด.	ผอ.	รอง ผอ.	ผอ.	คพด.	สถานศึกษา		สถานศึกษา	ผอ.	คพด.	การกิจ
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑	๗	๑	๑	๑	๗	๑	๑๗

โครงสร้างองค์กร



ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	สูง	ปก./ชก.	ขพ.	ชช.	ปง./ชง.	อว.	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ. ศพด.		รอง ผอ. สถานศึกษา	ผอ. สถานศึกษา	
จำนวน	๑	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	๕	๑๐

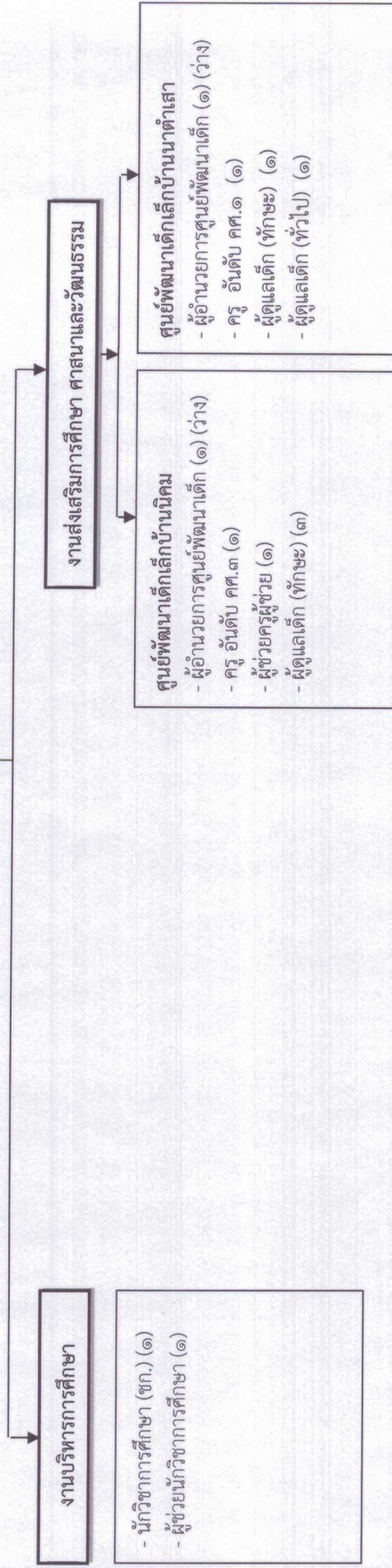
โครงสร้างกองช่าง



ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปค./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ขง.	อว.	ครูผู้ช่วย	ครู		ผอ. ศพด. สถานศึกษา	ผอ. สถานศึกษา		ผอ. สถานศึกษา
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	๓	๑๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)



ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม			
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก./ชก.	ชพ.	ชช.	ป.ง./ชง.	อ.ว.	ครูผู้ช่วย	ครู		ผอ. ศพด.	รอง ผอ. ศพด.		ผอ. สถานศึกษา	ผอ. สถานศึกษา	ภารกิจการ
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	๑	๑	๑๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (๑)

ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		สายงานการสอน			สายงานบริหารสถานศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ขพ.	ขช.	ปง./ชง.	อว.	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ. ศพด.	รอง ผอ. สถานศึกษา	ผอ. สถานศึกษา	ผอ. สถานศึกษา		ภารกิจการ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม		
๑	นายสิริญา ทองอร่าม	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๔,๐๐๐	๕๘๘,๑๒๐ (๘๔,๐๑๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๕๖,๑๒๐
๒	นายเจริญ ไกรนุกูล	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒,๐๐๐	๒๒๘,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐X๑๒)	-	๔๗๐,๒๔๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
๓	นางสาววรรณดี สุวรรณภักดี	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒,๐๐๐	๒๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐X๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๔	นางพุดชาต จันทร์วงศ์	ร.บ.ศ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	-	๓๕๖,๑๒๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	๓๕๖,๑๒๐
๕	นางสาวกนิษฐา พรหมจันทร์	น.บ. (นิติศาสตร์บัณฑิต)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	-	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐X๑๒)	-	๒๔๑,๔๔๐
๖	นายอนุชิตร์ ไชยศรี	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	-	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐X๑๒)	-	๒๔๙,๒๔๐
๗	นายจิราศักดิ์ เกื้อเสนาะ	ป.ว.ส. (คอมพิวเตอร์)	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ชง.	-	๓๕๗,๒๒๐ (๒๙,๘๑๐X๑๒)	-	๓๕๗,๒๒๐
๘	นายอนุวัฒน์ นกเพชร	ป.ว.ช. (เวชวิทยุคลื่น)	๒๑-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๒๑-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ชง.	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐X๑๒)	-	๒๑๔,๕๖๐
๙	นางบุญมาศ เพชรประพันธ์	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๑-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	-	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐X๑๒)	-	๒๙๑,๒๔๐
๑๐			๒๑-๓-๐๑-๕๘๐๕-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง./ชง.	๒๑-๓-๐๑-๕๘๐๕-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง./ชง.	-	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๒๕๗,๙๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
ลูกจ้างประจำ													
๑๑	นางสาวปัทมา ชัยอินทร์	วทบ. (ส่งเสริมธุรกิจการเกษตร)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๒๕๘,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้วุฒิ													
๑๒	นางสาววรรณธรรม พลฤทธิ์	รศ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๘,๔๔๐ (๑๗,๓๗๐x๑๒)	-	-	-	๒๐๘,๔๔๐
๑๓	นายพรรัตน์ สมจริง	ศศบ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๐๒,๕๖๐ (๑๖,๘๘๐x๑๒)	-	-	-	๒๐๒,๕๖๐
๑๔	นางสาววิจิตรา ศรีชะภูมิ	วศ.บ. (อุตสาหกรรมประมง)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๖,๔๐๐ (๑๗,๒๐๐x๑๒)	-	-	-	๒๐๖,๔๐๐
๑๕	นางสาวจุฑามารณ์ บริพันธ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๙,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๙,๔๐๐
๑๖	นายพีระพัฒน์ เอียดทวน	ม.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๘๓,๓๖๐ (๑๕,๒๘๐x๑๒)	-	-	-	๑๘๓,๓๖๐
๑๗	นางสาวอนุชารัตน์ รัตนเดช	วทบ. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๒๕๐ (๑๒,๔๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๙,๒๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ													
๑๘	นายสงวน สุขเกษม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๒,๑๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๙	นายศักดิ์ชัย สุขคุ้ม	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๙,๐๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๐๔)												
๒๐	นางจรยา ยอดพิจิตร	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๕๒,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๒๑	นางสาวภัทร สัตถาพร	บช.บ. (บัญชีบัณฑิต)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๒๒			๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๒๓	น.ส.จิราพรรณ ไชยพัฒน์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
ลูกจ้างประจำ												
๒๔	นางอุไรวรรณ โสดีโพธิ์ศรี	ปวช. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๒๕	นางสาวนันทิรา สุขเกษม	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๒๖	นางสาวนวรรรัตน์ พลการ	บธ.บ. (การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๗๕,๗๒๐ (๑๔,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๗๒๐
๒๗	นายสุทัย ทองจำ	ท.บ. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๖๐๐
๒๘	นางสาวพัชรภรณ์ ไทเสดำ	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๙			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		ตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
กองช่าง (๐๕)												
๓๐	นายสมศักดิ์ ทรัพย์สาร	บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๔,๓๒๐
๓๑	นายสมศักดิ์ ศรีนิคม	ทบ.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐X๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๓๒			๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๓๓			๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้												
๓๔	นายสมชาย ไชยณรงค์	ปวช. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๑,๔๘๐ (๑๖,๗๘๐X๑๒)	-	-	๒๐๑,๔๘๐
๓๕	นางสาวอังกิษาพร แสงเงิน	รปค. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๙๖๐ (๑๓,๓๓๐X๑๒)	-	-	๑๕๙,๙๖๐
๓๖	นายจาบวรร คงไกร	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๒,๒๐๐ (๑๔,๓๕๐X๑๒)	-	-	๑๗๒,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ทักษะ												
๓๗	นายชาติชาย บุญเจ็ด	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๘๓,๒๔๐ (๑๕,๒๗๐X๑๒)	-	-	๑๘๓,๒๔๐
๓๘	นายชัยวัฒน์ แค้ว	ปวช. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗๐,๕๒๐ (๑๔,๒๑๐X๑๒)	-	-	๑๗๐,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๙	นายอุบลศรี บุญเจ็ด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๔๐	นายศักดิ์ชาย เกตุแก้ว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๔๑			-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๐๘,๐๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
๔๒	นางสาวอรพิน อินทวงศ์	ค.บ. (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๗,๕๕๐ (๓๗,๖๓๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๔๓	นางสาวพรทิศา ลีคนาวีวัฒน์	ศบ. (การจัดแผนการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๓๗๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๔๔	นางสาวนุชา นวลศรี	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนิคม												
๔๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๖	นางอำภรณ์ พูลทรัพย์	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๖	ครู อันดับ คศ.๓	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๖	ครู อันดับ คศ.๓	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๔๗	นางสาววาริรัตน์ สิริมร	ศบ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๕,๘๘๐ (๑๗,๙๙๐X๑๒)	-	-	จ่ายจาก เงินรายได้
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๔๘	นางนฤศดาวัลย์ ณ ระนอง	ป.ส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๘๑,๘๕๐ (๖,๘๒๐X๑๒)	-	-	จ่ายจาก เงินรายได้
๔๙	นางสาวลลิตรา พรหมมา	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๕๒,๙๒๐ (๔,๔๑๐X๑๒)	-	-	จ่ายจาก เงินรายได้
๕๐	นางสาวสุดใจ โพธิ์ปลอด	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐X๑๒)	-	-	จ่ายจาก เงินรายได้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาตาเสา										
๕๑			-	-	-					กำหนดเพิ่ม
๕๒	นางต่อหยี๊ะ ลังกะหนู	ศบ. (การศึกษารัฐมวีย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๗	ครู อันดับ ศศ.๑	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้พิมพ์										
๕๓	นางแคร์วัลย์ ฤทธิภรณ์	ศบ. (การศึกษารัฐมวีย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๘๗,๔๘๐ (๗)๒๙๐x๑๒		จ่ายจากเงินรายได้
พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๔	นางอนุภรณ์ เพ็ชรพูน	คอ.บ. (อุตสาหกรรมเกษตร)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐		จ่ายจากเงินรายได้
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
๕๕	นางสาวมีภาพร ชัยหนู	บธ.ป. (การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ)	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)		๒๑๔,๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่

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 หรือหน่วยงานอื่นจัด อบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 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 หรือหน่วยงานอื่นจัด อบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ การส่งเสริมให้เรียนรู้เพิ่มเติมนอกระบบ เช่น ผ่านทางสื่อต่าง ๆ

๔. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเช่นระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบาย

๔.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ 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 การเป็นข้าราชการ
- พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒) จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ
- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญ
- พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ กลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่ เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ

- พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยด้วยหลักการและเหตุผล ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

- พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

- พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

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

จริยธรรมตามพระบรมราชาบาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทาน พระราชทานพระบรมราชาบาทอันประกอบด้วย หลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติ ในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราชาบาท จึงเป็นแนวทางการประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ มีอยู่ ๔ ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น

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 และเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

๕. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนจรรยาบรรณในการคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

๖. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมโดยแรงจูงใจให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนไว้



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ที่ ๑๕๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากร ต่อเนื่อง ตลอดจนองการกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 - ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
 - ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ
 - ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ
 - ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
 - ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ
 - ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ
 - ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัดฯ คณะกรรมการและเลขานุการ
 - ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดอาศัยอำนาจตามความแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

/๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์.....

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุพจน์ พลการ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

-สำเนา-

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสุพจน์ พลการ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม	สุพจน์ พลการ	ประธาน กรรมการ
๒.	นายสัญญา ทองอร่าม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม	สัญญา ทองอร่าม	กรรมการ
๓.	นายจรรย์ ไกรนุกูล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม	จรรย์ ไกรนุกูล	กรรมการ
๔.	นางจรรยา ยอดพิจิตร	ผู้อำนวยการกองคลัง	จรรยา ยอดพิจิตร	กรรมการ
๕.	นายสมศักดิ์ ทรัพย์าสาร	ผู้อำนวยการกองช่าง	สมศักดิ์ ทรัพย์าสาร	กรรมการ
๖.	นางสาวอรพิน อินทวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อรพิน อินทวงศ์	กรรมการ
๗.	นางสาววรรณดี สุวรรณภักดี	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	วรรณดี สุวรรณภักดี	กรรมการ/ เลขานุการฯ
๘.	นางพุมชาติ จันทวงศ์	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	พุมชาติ จันทวงศ์	ผช.เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

โดยมีนายสุพจน์ พลการ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม เป็นประธาน และนางวรรณดี สุวรรณภักดี ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดฯ เป็นเลขานุการคณะทำงาน ทำหน้าที่จัดบันทึกรายงานการประชุม ที่ประชุมได้ ดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายก อบต.บ้านนิคม

เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้มีคำสั่งที่ ๑๕๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการ และองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณ งานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระ

ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

-ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

-ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

-ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

-ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

-พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๓.๑ การสำรวจอัตรากำลังปัจจุบัน

นายก อบต.บ้านนิคม

ขอให้แต่ละส่วน/กองรายงานการสำรวจอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

สำหรับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันของสำนักงานปลัด อบต. มีดังนี้

- ปลัด อบต.,รองปลัด อบต.....๒.....คน

- พนักงานส่วนตำบล.....๘.....คน

- ลูกจ้างประจำ.....๑.....คน

- พนักงานจ้างตามภารกิจ.....๗.....คน

- พนักงานจ้างทั่วไป.....๑.....คน

ผอ.กองคลัง	สำหรับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันของกองคลัง มีดังนี้
	- พนักงานส่วนตำบล..... ๔..... คน
	- ลูกจ้างประจำ..... ๑..... คน
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ..... ๕..... คน
	- พนักงานจ้างทั่วไป..... -..... คน
ผู้อำนวยการกองช่าง	สำหรับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันของกองช่าง มีดังนี้
	- พนักงานส่วนตำบล..... ๔..... คน
	- ลูกจ้างประจำ..... -..... คน
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ..... ๕..... คน
	- พนักงานจ้างทั่วไป..... ๓..... คน
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	สำหรับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันของกองการศึกษาฯ มีดังนี้
	- พนักงานส่วนตำบล..... ๔..... คน
	- พนักงานส่วนตำบล (ตำแหน่งครู)..... ๒..... คน
	- ลูกจ้างประจำ..... -..... คน
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ..... ๖..... คน
	- พนักงานจ้างทั่วไป..... ๑..... คน
หน่วยตรวจสอบภายใน	สำหรับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันของ
	- พนักงานส่วนตำบล..... ๑..... คน
เลขานุการฯ	สรุป
	- พนักงานส่วนตำบล..... ๒๕..... คน
	- ลูกจ้างประจำ..... ๒..... คน
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ..... ๒๓..... คน
	- พนักงานจ้างทั่วไป..... ๕..... คน
	รวมอัตรากำลังทั้งหมด..... ๕๕..... คน

๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.บ้านนิคม

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
เลขานุการ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
วิสัยทัศน์

“สาธารณูปโภคครบครัน ปวงประชามีคุณภาพ
อยู่อย่างมีความสุขปลอดภัย บนวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๔) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการจัดการองค์กร

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 พื้นฟู
- 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 รณรงค์ป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ
- ๓) รณรงค์ป้องกันควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพ และผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง
- ๔) ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- ๕) พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง
- ๖) ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาฟื้นฟูต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
- ๗) สงเคราะห์และพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้
- ๘) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนากลุ่มอาชีพ
- ๒) สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกร พัฒนาให้ความรู้และเทคนิควิธีการในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- ๑) การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพและปรับปรุงภูมิทัศน์ที่เหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมของชุมชน
- ๒) เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมืองการบริหารและการจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมประชาธิปไตยและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการประชาสังคมในการบริหารจัดการท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองต่อความต้องการใน ระดับชุมชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๒) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
- ๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๓.๓ การวิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ อบต.บ้านนิคมโดยใช้วิธี SWOT การวิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ อบต.บ้านนิคม โดยใช้วิธี SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) องค์กรมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรเป็น ๕ ส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อรองรับการขยายตัวขององค์กร
- ๒) รัฐบาลมีการกำหนดระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น
- ๓) องค์กร ภาคชุมชน วัด มัสยิด สถาบันการศึกษา อนามัย มีความพร้อม

ที่ประชุม

๔) ชุมชนเริ่มมีความตื่นตัวต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ

๕) มีงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาล

- จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างครบวงจร ขาดการวางแผนการผลิตและการตลาดที่ดี

๒) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความเข้มแข็งในการรวมตัวและการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

๓) เครือข่ายเชื่อมโยงคมนาคม โทรคมนาคม

๔) รายได้ของ อบต.มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๕) ขาดอัตลักษณ์ของชุมชน รวมถึงแหล่งท่องเที่ยวที่ดึงดูดให้คนเข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่

๖) ประชาชนยังไม่ค่อยตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่น

- โอกาส (Opportunity=O)

๑) รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาเศรษฐกิจระดับรากหญ้า โดยมีโครงการสำคัญหลายโครงการ เช่น OTOP กองทุนหมู่บ้าน อันเป็นการช่วยเหลือประชาชนให้มีความเลือกและโอกาสในการพัฒนาอาชีพของตนเอง

๒) มีพื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูก ประกอบอาชีพด้านการเกษตร

๓) มีความหลากหลายทางศาสนา ธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมซึ่งสามารถอยู่รวมกันได้

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) สภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น

๒) การคมนาคมที่ยังต้องยกมาตรฐานในการขนส่งสินค้าไปสู่ถนนสายหลัก

๓) ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านที่สะดวก

๑.๒ ต้องการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกจุดเสี่ยงควรมีการสำรวจและติดตั้งเพิ่มเติม

๑.๓ ต้องการระบบประปาที่ใช้ได้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๔ ต้องการแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๑.๕ ขุดลอกแหล่งกักเก็บน้ำ

๑.๖ จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ

๒.๒ ส่งเสริมความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๒.๓ ส่งเสริมการออม

๒.๔ ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

๒.๕ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ

๒.๖ ก่อสร้างสถานที่สำหรับทำกิจกรรมกลุ่มอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงลานกีฬา
- ๓.๒ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ส่งเสริมกิจกรรมให้เยาวชน
- ๓.๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์วิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน
- ๓.๕ ส่งเสริมการออกกำลังกาย
- ๓.๖ ให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับการบริโภคเพื่อสุขภาพ
- ๓.๗ จัดตั้งกลุ่มเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่ไม่มีคนดูแล
- ๓.๘ การช่วยเหลือสาธารณภัย การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ส่งเสริมการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในองค์กรอย่างเป็นระบบ
- ๔.๒ ส่งเสริมด้านกฎหมายให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- ๔.๓ จัดระบบงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงานเน้นคุณภาพคนไม่เน้นปริมาณคน
- ๔.๔ เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ ผู้สูงอายุ
- ๔.๕ สรรหาเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการบริการประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปรับภูมิทัศน์บริเวณสระน้ำ ถนนสองข้างทาง และบริเวณที่สาธารณะ
- ๕.๒ จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๕.๓ ส่งเสริมอนุรักษ์ป่าชายเลน ปลูกป่าชายเลนเพิ่ม
- ๕.๕ จัดอบรมประชาชนเรื่องการทิ้งขยะโดย การคัดแยกขยะ

๖. ด้านข้อมูลสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์

- ๖.๑ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ
- ๖.๒ จัดให้มีรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ
- ๖.๓ จัดหาสื่อประชาสัมพันธ์เพิ่มเติม

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริมให้อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๗.๒ ส่งเสริมเยาวชนในกลุ่มวัยศึกษาให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๗.๓ ส่งเสริมศาสนิกจทุกศาสนา
- ๗.๔ ส่งเสริมการอ่าน จัดหาสถานที่เพื่อสร้างหอสมุดประจำหมู่บ้าน
- ๗.๕ ปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับเด็กก่อนวัยเรียน
- ๗.๖ ส่งเสริมให้เด็กในพื้นที่ที่อยู่ในวัยเรียนได้รับการศึกษาทั้งระดับก่อนวัยเรียนและระดับประถมศึกษา

๘. ด้านการสาธารณสุข

- ๘.๑ จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ สำหรับบริการด้านสาธารณสุขให้ประชาชนในพื้นที่
- ๘.๒ ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสาธารณสุข

ที่ประชุม

๓.๔ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจใดบ้าง

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๓ มาตรา ๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ออกเป็น 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))

๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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 มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง 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. การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านสาธารณสุข การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง 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 ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๖. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๗. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา ท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรตามความ จำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๓.๕ วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง

ที่ประชุม

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ อบต. มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ และที่อาจจะกระทำประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น จากกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการ ๖ ด้าน รวม ๒๔๕

ภารกิจ ๕๐ กรม ๑๑ กระทรวง

ดังนั้น การที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จะสามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจ อย่างครบถ้วน มีคุณภาพที่มาตรฐานปัจจัยสำคัญที่สุด คือ บุคลากรมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงานตามภารกิจหรือไม่โครงสร้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ไม่สามารถที่จะรองรับภารกิจเหล่านี้ได้ จำเป็นต้องจัดโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 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 และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๒๘ ภายใต้ข้อบังคับกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

๒.๑. การกิจหลัก

- ๑) งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุข
- ๒) งานพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) งานรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๒.๒. การกิจรอง

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

๓.๖ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

ที่ประชุม

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ได้วิเคราะห์กำลังคนที่ต้องเพิ่มและต้องการลดอัตราตำแหน่งว่างดังต่อไปนี้
สำหรับสำนักปลัด อบต. ปัจจุบัน

- อัตรากำลังข้าราชการมีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข ได้ประกาศรับโอนบุคลากร
- สำหรับพนักงานจ้าง ไม่มีตำแหน่งว่าง
อัตรากำลังที่มีอยู่ เหมาะสมและเพียงพอสำหรับปริมาณงานของสำนักปลัดฯ

ผอ.กองคลัง	มีตำแหน่ง ในกองคลัง ดังนี้ - อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ว่าง ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ อัตรากำลังทั้งหมดที่มีอยู่ในกองคลัง ๑๐ อัตรา งานที่ขาดคนรับผิดชอบและต้องการ ความรวดเร็วและถูกต้อง คืองานพัสดุ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
ผอ.กองช่าง	ตำแหน่ง ในกองช่าง - อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา คือตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ชำนาญงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ต้องมีการพัฒนา ก่อสร้าง สำหรับอัตราที่ว่างอยู่ดำเนินการประกาศรับโอนบุคคลากร
ผอ.กองการศึกษา	- อัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันเพียงพอต่อการบริหารงานกองช่าง ตำแหน่ง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วน ตำบล ๒ อัตรา, พนักงานครู ๒ อัตรา -พนักงานจ้างที่มีอยู่ เพียงพอต่อการบริหารงานกองการศึกษาฯ
ปลัด อบต.	เนื่องจากปัจจุบันได้มีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล และปรับ ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น แต่รายได้กลับเท่าเดิม เพราะฉะนั้นเพื่อเป็นการป้องกันการกระทำผิดต่อระเบียบการ บริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ เกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ สี่สิบมีการปรับเกลี่ยบางตำแหน่งเพื่อประหยัดงบประมาณและบริหารคนให้มี ประสิทธิภาพสูงสุดและออกคำสั่งมอบหมายงานเป็นการภายในเพื่อเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับโครงสร้างส่วนราชการ ปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด อบต. กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษาฯ, หน่วยตรวจสอบภายใน งานในแต่ละส่วนกำหนด โครงสร้างของแต่ละส่วนราชการอย่างไร
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ตามเดิม เป็น ๖ งาน ได้แก่ ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานนโยบายและแผน ๓) งานกฎหมายและคดี ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
ผอ.กองคลัง	โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง เป็น ๓ งาน คือ ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ผอ.กองช่าง	โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง เป็น ๓ งาน คือ ๑) งานก่อสร้าง ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓) งานประสานสาธารณูปโภค
ผอ.กองการศึกษาฯ	โครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็น ๒ งาน คือ ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ประธาน	๓.๗ สถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ให้แต่ละส่วนราชการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อจักได้กำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงาน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อัตรากำลังคนของสำนักปลัด อบต. 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 ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา 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 พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ๑๘. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๙. นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองคลัง

อัตรากำลังคนของกองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

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

ผอ.กองช่าง

อัตรากำลังของกองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

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

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
๙. พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๐. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองการศึกษาฯ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ครู ค.ศ.๓ จำนวน ๑ อัตรา
๔. ครู ค.ศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านนิคม จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนาท่าเสา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

เลขานุการฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททั่วไป ๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล
ที่ประชุม	๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ให้ทุกส่วนราชการวิเคราะห์ปริมาณงานส่งได้ที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตามกำหนดต่อไป
ประธาน	เมื่อที่ประชุมได้เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ขอมติที่ประชุมเพื่อจะได้ดำเนินการจัดทำเป็นร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อจะเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณา เห็นชอบ ต่อไป
มติที่ประชุม ระเบียบวาระที่ ๔	เห็นชอบให้จัดทำร่างแผนตามหนังสือสั่งการและตามกรอบที่กำหนดต่อไป เรื่องอื่น ๆ - ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ) วรรณดี สุวรรณภักดี ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาววรรณดี สุวรรณภักดี)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) สุพจน์ พลการ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุพจน์ พลการ)

ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
ประธานกรรมการ

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม และโดยอนุมัติของนายอำเภอบางขัน

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 45,300,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดยกจัดสรร และหมวดยกเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 45,300,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	11,820,025
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	967,920
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	8,107,975
แผนงานสาธารณสุข	634,240
แผนงานเคหะและชุมชน	45,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	1,190,440
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	772,500
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	8,555,200
แผนงานการเกษตร	97,500
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	13,109,200
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	45,300,000

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

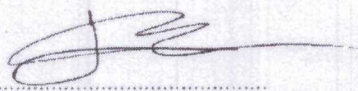
งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมปฏิบัติกรเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้
 เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน
 และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคมมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

- 6 ก.ย. 2565

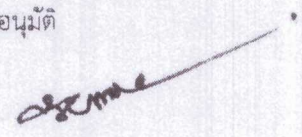
ประกาศ ณ วันที่

(ลงนาม).....


(นายสุพจน์ พลการ)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

อนุมัติ



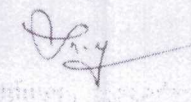
(ลงนาม).....
 (นายสมยศ สีขาวธรรม)

ปลัดอำเภอ(จังหวัด)สำนักงานการพิเศษ รักษาการแทน

ตำแหน่ง นายอำเภอเมือง



สำเนาออกสั่ง



(นายสมยศ สีขาวธรรม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม