



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต
อำเภอตากดี จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑-๕
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕-๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๑๐
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐-๑๒
- การวิเคราะห์ศักยภาพตามหลัก SWOT และยุทธศาสตร์ของ อบต.	๑๒-๑๓
- ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๓-๒๒
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๔-๒๖
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๗-๓๓
- กรอบอัตรากำลัง	๓๔-๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗-๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑-๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่จะสอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่า วงจรชีวิตอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่าง ๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่จะมาทดแทนได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่า จะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและ คุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คน เหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการ เลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุม กิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและ ค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่น ๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตาม กรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่ โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพ อุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของ บุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัสูงสุด สำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับ กระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับ เกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรใน แต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับ ทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะ เป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อ การกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่าง ๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิด ประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓/๕ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB : Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิรูปภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราจ้างพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต บรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตราจ้าง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตราจ้างให้

ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครสวรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เดิมเป็นพื้นที่อยู่กับตำบลช่องแค เมื่อมีความเจริญเพิ่มมากขึ้น จึงได้แยกพื้นที่ขึ้นเป็นตำบลพรหมนิมิต และเป็นสภาตำบลพรหมนิมิต อยู่ต่อมารัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นให้กับประชาชน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยจึงได้ประกาศจัดตั้งสภาตำบลพรหมนิมิต ยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ขึ้นในปี พ.ศ.๒๕๔๐ ซึ่งมีผลให้ราชการส่วนท้องถิ่นตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ เป็นต้นมา

ที่ตั้งตำบลพรหมนิมิตตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอตากลี ห่างจากที่ว่าการอำเภอตากลีเป็นระยะทาง ๒๐ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดนครสวรรค์ เป็นระยะทาง ๘๐ กิโลเมตร การคมนาคมโดยทั่วไปสามารถเดินทางได้สะดวก

เนื้อที่ตำบลพรหมนิมิต มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๑.๖๘ ตารางกิโลเมตร หรือเป็นจำนวนเนื้อที่ ๑๔,๖๗๓ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลตากลี หมู่ที่ ๙ บ้านดงป่าคลัก อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลสร้อยทอง หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งทะเลทราย อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลช่องแค หมู่ที่ ๓ บ้านดงน้อย ตำบลจันเสน หมู่ที่ ๖ บ้านหนองตามี และหมู่ที่ ๘ บ้านจันเสน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลหนองหม้อ หมู่ที่ ๓ บ้านหนองแปล และหมู่ที่ ๑ บ้านหนองแอก อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีความครบถ้วน และให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
๔. มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภคและการเกษตร
๕. ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำไว้สำหรับอุปโภค – บริโภค
๖. ปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก

ความต้องการ

๑. ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า โทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
๒. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนในพื้นที่เกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
๓. จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภค
๔. ขุดลอกคูคลองเพื่อเป็นทางระบายน้ำในฤดูน้ำหลาก

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
๒. ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้
๓. ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
๔. ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

๑. ประสานหน่วยงานราชการอบรมาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
๓. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
๔. จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
๕. จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
๒. ปัญหาในการแหว่ระวังภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
๓. ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
๔. สถานือนามัยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๕. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
๖. เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
๒. จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณสุขเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
๓. จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
๔. ประสานสถานอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
๕. ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
๒. ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

๑. จัดอบรมให้ความรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของประชาชน
๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน
๓. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. การเผาตอซังข้าวของเกษตรกร
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ไม่มีระบบการจัดการแก๊สมีเทนและสิ่งแวดล้อม
๔. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๕. การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

๑. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๔. จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติและส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
๕. รณรงค์และให้ประชาชนหันมาใช้ปุ๋ยชีวภาพและลดการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อเช่นโรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ ฯลฯ
๒. ปัญหาเรื่องยาเสพติด
๓. ประชาชนยังไม่มีความรู้ในเรื่องการกำจัดขยะภายในครัวเรือน
๔. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยค่อนข้างน้อย
๕. บุคลากรด้านสาธารณสุขมีน้อย
๖. ประชาชนไม่เข้าใจถึงโทษและพิษภัยจากการบริโภคที่ขาดสุขลักษณะ

ความต้องการ

๑. รณรงค์และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน เพื่อป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก
๒. จัดกิจกรรมให้ความรู้และพิษภัยของยาเสพติด
๓. จัดกิจกรรมเพื่อให้ประชาชนได้ดูแลสุขภาพของตนเอง และคนในครอบครัวได้อย่างถูกต้อง
๔. จัดทำแผ่นพับให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ
๕. จัดซื้อถังขยะแยกประเภทประจำหมู่บ้าน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
๒. ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน
๓. ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
๔. ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
๕. เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
๖. การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

๑. จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
๒. จัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
๓. จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
๔. จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
๕. สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างเข้าใจและจริงจัง เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อน วัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม และกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

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) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. เป็นพื้นที่เหมาะสมกับการทำการเกษตรเพราะอยู่ในเขตชลประทานและมีคลองชลประทาน-ป่าสักไหลผ่าน	๑. ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรมีราคาสูง เพราะเกษตรกรใช้สารเคมีและปุ๋ยเคมีมากในการทำการเกษตร
๒. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก โดยมีถนนสายหลักผ่านตำบลและมีถนนเข้าถึงหมู่บ้าน	๒. ขาดน้ำบริโภคที่สะอาดและไม่พอเพียงทุกครัวเรือน เนื่องจากน้ำที่ใช้อุปโภค-บริโภคเป็นน้ำบาดาลมีตะกอน,หินปูน และสนิมเหล็ก ไม่เหมาะกับการอุปโภค-บริโภค
๓. มีผู้นำที่เข้มแข็ง สามัคคี เข้าใจทิศทางการพัฒนา เช่น กำนัน,ผู้ใหญ่บ้าน,ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน,ส.อบต., อสม., เป็นต้น	๓. ดินขาดคุณภาพ ขาดความอุดมสมบูรณ์ เนื่องจากเกษตรกรเร่งทำอย่างต่อเนื่องโดยไม่พักหน้าดิน
๔. ประชาชนภายในตำบลมีสุขภาพที่ดี เนื่องจากมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลอยู่ในพื้นที่และมี อสม.ออกตรวจเช็คสุขภาพเป็นประจำทุกเดือน	๔. ขาดการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น วิธีการกำจัดขยะของชาวบ้านจะทำกันเองโดยการเผา ซึ่งเป็นวิธีการที่ไม่ถูกต้อง
๕. มีกลุ่มกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน โดยกองทุนหมู่บ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างต่าง ๆ ภายในตำบล	๕. พื้นที่บางส่วนของตำบลยังเป็นพื้นที่ที่ประสบปัญหาอุทกภัย

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ยุทธศาสตร์ข้าว ตามยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งจังหวัดนครสวรรค์เป็นเจ้าภาพ ทำให้เอื้อต่อการพัฒนาด้านเกษตรกรรม ๒. ได้รับสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความยากจนตามนโยบายรัฐบาลและจังหวัดนครสวรรค์ ๓. มีงบประมาณจากอำเภอและจังหวัดในการสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดภัย	๑. พื้นที่ตำบลและอำเภอใกล้เคียงมีการแพร่ระบาดของยาเสพติด ๒. มีการระบาดของโรคระบาดที่เกี่ยวกับแมลงและศัตรูพืช ๓. มีความผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร ๔. ภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศมีภาวการณ์ถดถอย ๕. งบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีน้อย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

เป้าหมายการพัฒนา

- ๑) คนไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเพิ่มขึ้น
- ๒) คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น
- ๓) คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๔) คนไทยมีสุขภาวะที่ดีขึ้น
- ๕) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา ชุมชน สื่อมวลชน และภาคเอกชน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ๒) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
- ๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
- ๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ
- ๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย
- ๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

เป้าหมายการพัฒนา

- ๑) ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคม ที่แตกต่างกัน และแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๒) เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ
- ๓) เพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- ๑) เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ
- ๒) กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนา

- ๑) เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- ๒) การสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ จำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพของเศรษฐกิจเพื่อให้เศรษฐกิจขยายตัวได้สูงขึ้นโดยไม่สร้างแรงกดดันให้เกิดการขาดดุลบัญชีเดินสะพัด ภาวะเงินเฟ้อ และแรงกดดันต่อภาระการคลังที่มากเกินไป มีการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการกระจายผลประโยชน์การพัฒนา
- ๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้างความเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ สร้างรายได้และกระจายรายได้สู่คนในชุมชนอย่างทั่วถึง อันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งของทั้งเศรษฐกิจในภาพรวมและเศรษฐกิจฐานรากตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนา

- ๑) รักษา และฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒) สร้างความมั่นคงด้านน้ำ และบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งน้ำผิวดินและ น้ำใต้ดิน ให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ

- ๔) เพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัยลดลง

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และเป็นธรรม
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน
- ๓) แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม
- ๔) ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๕) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๖) บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
- ๗) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง และยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนา

- ๑) ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ
- ๒) สังคมมีความสมานฉันท์ ผู้เห็นต่างทางความคิดของคนในชาติสามารถอยู่ร่วมกัน ได้อย่างสันติ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ๓) ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น
- ๔) ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ และนานาชาติในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ
- ๕) ประเทศไทยมีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคาม ทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ
- ๖) แผนงานด้านความมั่นคงมีการบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ
- ๒) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ
- ๓) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ
- ๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทางทะเล

- ๕) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงกับแผนงานการพัฒนาอื่น ๆ ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

เป้าหมายการพัฒนา

- ๑) ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) เพิ่มคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้สูงขึ้น
- ๔) ลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้มิได้กระทำความผิด

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
- ๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
- ๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครสวรรค์

วิสัยทัศน์ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นองค์กรหลักในการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพภายในปี พ.ศ.๒๕๖๔”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. มีโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ ใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ
๒. มีระบบการคมนาคมที่ได้มาตรฐาน
๓. มีระบบสาธารณสุขปึกา สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๒. พัฒนาการคมนาคม
๓. พัฒนาการสาธารณสุขปึกา และสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. มีจำนวนนักท่องเที่ยว และรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการศึกษาศึกษา และส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนได้รับสวัสดิการทางสังคม และเข้าถึงระบบการศึกษา และสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
๒. สังคมมีความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ประชาชน เด็ก และเยาวชน มีการออกกำลังกายมากขึ้น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
๒. สงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้พึ่งพาตนเองได้
๓. ส่งเสริมการสาธารณสุข ให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี
๔. ส่งเสริมอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก และประชาชนได้ออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา

ท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานให้คงอยู่ต่อไป

กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนมีความรู้ในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนทางไกลยาเสพติด

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๒. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนมีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. มีการลดปริมาณขยะ และกำจัดขยะชุมชน ให้ถูกหลักวิชาการ
๓. ประชาชนมีการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้ถูกหลักวิชาการ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การใช้พลังงานทดแทน เพื่อชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. อปท.มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส
๒. ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ
๓. ประชาชนมีจิตสำนึก ในการปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.พรหมนิมิต)

๑. วิสัยทัศน์

“ทำงานเชิงรุก เน้นการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี พัฒนาสังคมให้ยั่งยืน”

๒. พันธกิจ

- ๑) ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ถนนลูกรังเข้าพื้นที่การเกษตร ฯลฯ
- ๒) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ การตรวจสอบงบประมาณที่โปร่งใสคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- ๓) ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาความรู้ ความสามารถของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพและการป้องกันโรคติดต่อ
- ๕) ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม
- ๖) ส่งเสริมด้านการกีฬา
- ๗) ส่งเสริมการพัฒนาสังคมครอบครัวให้อบอุ่น เอื้ออาทร และช่วยเหลือกัน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ การคมนาคม ไฟฟ้า และภัยพิบัติต่าง ๆ
- ๒) พัฒนาระบบเศรษฐกิจและกิจการพาณิชย์ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส ระบบการตลาดการเกษตรครบวงจร เน้นระบบการพึ่งตนเอง ตามแนวทางพระราชดำริ
- ๓) พัฒนาทางด้านสังคม/ครอบครัว ให้อยู่อย่างสันติสุขปลอดภัย ปราศจากยาเสพติด ปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัย
- ๔) พัฒนาทางการศึกษา/ศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณี ให้ก้าวหน้าและยั่งยืน
- ๕) พัฒนาทางด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีความปลอดภัยและเกิดความสวยงาม
- ๖) พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร, ผู้บริหาร สมาชิก อบต., กลุ่มอาชีพ, กลุ่ม อสม., กลุ่มเยาวชนและสมาชิก อปพร. ฯลฯ
- ๗) พัฒนาร้านค้าชุมชนหรือจัดตั้งสหกรณ์ชุมชนเพื่อการเพิ่มรายได้และการกระจายรายได้ลดหนี้สิน

๓. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ที่ ๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

เป้าประสงค์ที่ ๒. พัฒนาการคมนาคม

เป้าประสงค์ที่ ๓. พัฒนาการสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ที่ ๑. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ที่ ๑. ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ที่ ๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้พึ่งพาตนเองได้

เป้าประสงค์ที่ ๓. ส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๔. ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชนได้ออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

เป้าประสงค์ที่ ๑. อนุรักษ์ พื้นฟู และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

เป้าประสงค์ที่ ๑. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เป้าประสงค์ที่ ๒. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ที่ ๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑. อนุรักษ์ พื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๒. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักประชาธิปไตย

เป้าประสงค์ที่ ๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน

เป้าประสงค์ที่ ๓. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๕. ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ตัวชี้วัดที่ ๑ ประชาชนร้อยละ ๖๐ ที่ใช้ถนนในการคมนาคมได้รับความสะดวกรวดเร็ว

ตัวชี้วัดที่ ๒ ประชาชนร้อยละ ๕๐ ได้รับประโยชน์จากแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละ ๑๐ ของเกษตรกรที่มีอาชีพเสริมนอกจากการทำนา

ตัวชี้วัดที่ ๒ ประชาชนร้อยละ ๑๐ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละ ๑๐ ของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละ ๙๐ ของสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๒ ประชาชนร้อยละ ๕๐ มีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคภัย

ตัวชี้วัดที่ ๓ ประชาชนร้อยละ ๒๐ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา

ท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

ตัวชี้วัดที่ ๑ ครุฑเรือร้อยละ ๕๐ มีส่วนร่วมในกิจกรรมวัฒนธรรม ประเพณีและกีฬานันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

ตัวชี้วัดที่ ๑ ประชาชนร้อยละ ๕๐ ได้รับความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ ๑ ประชาชนร้อยละ ๓๐ ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละ ๘๐ ของครัวเรือนที่ได้รับการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละ ๗๐ ของครัวเรือนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดที่ ๒ ประชาชนร้อยละ ๖๐ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของ อบต.พรหมนิมิต

๖. ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑) จำนวนถนนที่ได้รับการก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๑๐ สาย

๒) จำนวนถนนลูกรังที่ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซม ๒๕ สาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑) มีสถานที่ท่องเที่ยวในตำบลพรหมนิมิต เพิ่มขึ้น ๑ แห่ง

๒) ประชาชนมีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้และประกอบอาชีพเสริมนอกจาก
 การทำการเกษตร จำนวน ๒๓๗ คน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ จำนวน ๑ แห่ง

๒) ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคภัย จำนวน ๑,๑๘๗ คน

๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จำนวน ๔๗๔ คน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา
ท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน**

๑) ครุฑเรือนจำนวน ๔๔๐ ครุฑเรือน เข้าร่วมในกิจกรรมวัฒนธรรม ประเพณีและกีฬานันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

๑) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทุกครุฑเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑) ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗๑๒ คน

๒) ครุฑเรือนได้รับการจัดการขยะมูลฝอย จำนวน ๗๐๔ ครุฑเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑) ครุฑเรือนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๑,๓๘๙ ครุฑเรือน

๒) ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของ อบต.พรหมนิมิต จำนวน ๕๐๐ คน

๗. กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนาการคมนาคม

กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาการสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
ให้พึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชนได้ออกกำลังกาย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา
ท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน**

กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์ พื้นฟู บูรณะ และสืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา
ท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ
อย่างยั่งยืน**

กลยุทธ์ที่ ๑. อนุรักษ์ พื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลัก
ประชาธิปไตย

กลยุทธ์ที่ ๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๘. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จากความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด จะเห็นได้ว่าการเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำแนวทางมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เพื่อพัฒนาพื้นที่ตำบลตามอำนาจหน้าที่ วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล จากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด ซึ่งจะเป็นการพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืนตามแนวปรัชญาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช คือ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบกับกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัดนครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี กำแพงเพชร โดยเน้นเป็นศูนย์กลางธุรกิจข้าว สินค้าเกษตร การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมธรรมชาติ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้พิจารณาอย่างรอบด้านแล้ว จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ คือ “การพัฒนาธุรกิจในพื้นที่เชื่อมโยงแบบบูรณาการกับการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เสริมสร้างการเรียนรู้วิชาการทางการเกษตร เพื่อผลิตสินค้าการเกษตรเชิงคุณภาพ ดำรงตนตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง”

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด (๐๑)

๒) กองคลัง (๐๔)

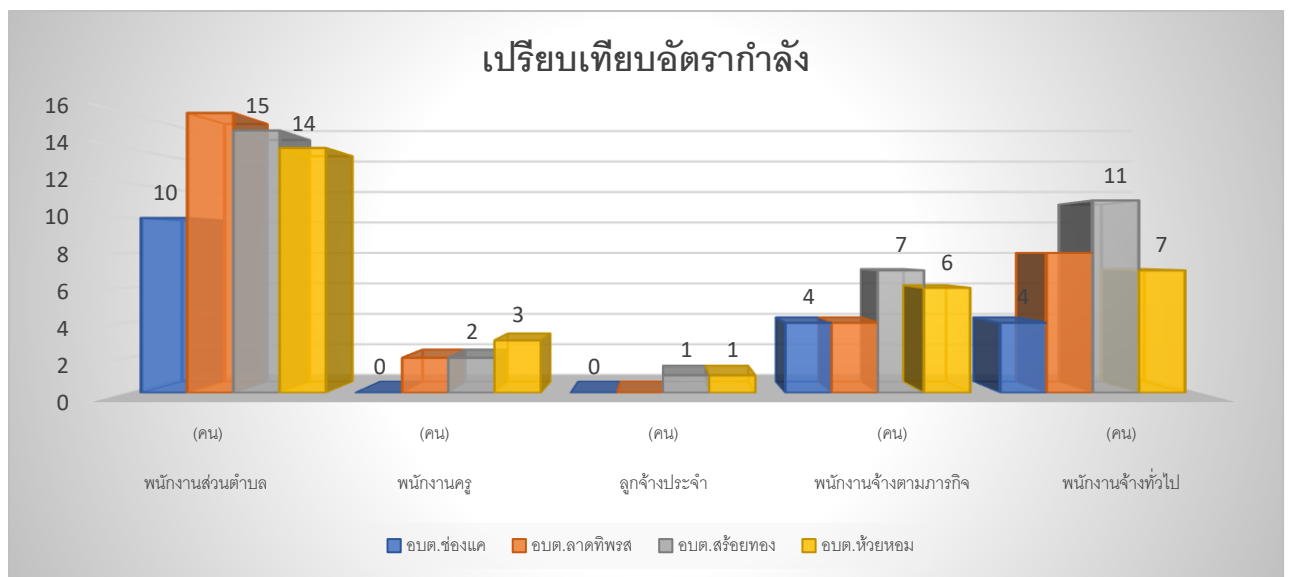
๓) กองช่าง (๐๕)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๓๖ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในส่วนราชการ สำนักปลัด จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด กำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ซึ่งอาจเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)
๑	อบต.ช่องแค	๑๐	-	-	๔	๔
๒	อบต.ลาดทิพรส	๑๖	๒	-	๔	๘
๓	อบต.สร้อยทอง	๑๕	๒	๑	๗	๑๑
๔	อบต.ห้วยหอม	๑๔	๓	๑	๖	๗



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานบริหารงานบุคคลของ อบต. - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อบัญญัติ - งานตรวจสอบภายใน - งานงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์ อปพร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อบัญญัติ - งานตรวจสอบภายใน - งานงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์ อปพร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานการท่องเที่ยว	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี, ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, ผู้ป่วยเอดส์, ผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี, ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, ผู้ป่วยเอดส์, ผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน, งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานทะเบียนพาณิชย	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน, งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๓ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานทะเบียนพาณิชย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ฝ่ายทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและเขียนแบบ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานตรวจตราสถานประกอบการน้ำมัน - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบริหารน้ำอุปโภค บริโภค ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ฝ่ายทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและเขียนแบบ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานตรวจตราสถานประกอบการน้ำมัน - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบริหารน้ำอุปโภค บริโภค ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ

๘.๓ การวิเคราะห์ศักยภาพตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์บุคคลากร

จุดแข็ง

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ

โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรค เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด

โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติ ของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทางานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา (ปริมาณ ÷ ระยะเวลาปฏิบัติงาน(ชม.) = ค่าเฉลี่ย(ชม.))

สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการทั่วไป	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
๒. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ	๒๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๘	
๓. งานบุคคลต่าง ๆ งานติดตามผลงาน	๔๒	๑,๓๘๐	๐.๐๓๐	
๔. งานนโยบายและแผน	๓๕	๑,๓๘๐	๐.๐๒๕	
๕. แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๑๐	๑,๓๘๐	๐.๐๐๗	
๖. งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือ ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	
๗. งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ , ผู้พิการ	๙๒๐	๑,๓๘๐	๐.๖๖๗	
๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕๐	๑,๓๘๐	๐.๐๓๖	
๙. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๒๐	๑,๓๘๐	๐.๐๑๔	

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	๑,๒๕๐	๑,๓๘๐	๐.๙๐๖	
๒. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย	๑,๒๕๐	๑,๓๘๐	๐.๙๐๖	
๓. งานการจัดเก็บรายได้	๙๘๙	๑,๓๘๐	๐.๗๑๗	
๔. งานการเงินต่าง ๆ	๒๔	๑,๓๘๐	๐.๐๑๗	
๕. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๑,๕๐๐	๑,๓๘๐	๑.๐๘๗	
๖.งานจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	๑๕๐	๑,๓๘๐	๐.๑๐๙	
๗. งานทะเบียนพาณิชย์	๓	๑,๓๘๐	๐.๐๐๒	
๘. งานแผนที่ภาษี	๒,๓๔๒	๑,๓๘๐	๑.๖๙๗	
๙. งานกิจการประปา	๕๒๔	๑,๓๘๐	๐.๓๘๐	

กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานสำรวจโครงการ	๘๐	๑,๓๘๐	๐.๐๕๘	
๒. งานออกแบบ	๓๕	๑,๓๘๐	๐.๐๒๕	
๓. งานปริมาณราคา	๘๐	๑,๓๘๐	๐.๐๕๘	
๔. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง	๒๐	๑,๓๘๐	๐.๐๑๔	
๕. งานก่อสร้างถนน	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๖. งานซ่อมแซมถนน	๒๘	๑,๓๘๐	๐.๐๒๐	
๗. งานขยายเขตไฟฟ้า	๓	๑,๓๘๐	๐.๐๐๒	
๘. งานซ่อมแซมไฟฟ้า	๔๘	๑,๓๘๐	๐.๐๓๕	
๙. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๑	

ตารางเปรียบเทียบ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งใหม่

(ปริมาณเดิม × ๑๐๐ ÷ ปริมาณใหม่ = คิดเป็นร้อยละ)

ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข) พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดสำนักปลัด

ปริมาณงานเดิม	ปริมาณงานใหม่	คิดเป็น ร้อยละ
๑. จัดทำฐานข้อมูลด้านสาธารณสุข จำนวน ๑,๐๐๐ ราย	๑. บันทึกข้อมูลด้านสาธารณสุข จำนวน ๑,๖๔๗ ราย	๖๐.๗๒
๒. บันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเกี่ยวกับ ข้อมูลตำบล จำนวน ๑,๐๒๐ ราย	๒. บันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเกี่ยวกับ ข้อมูลตำบล จำนวน ๑,๖๔๗ ราย	๖๑.๙๓
๓. งานจัดทำฐานข้อมูลชุมชน เพื่อกำหนดกลุ่ม เป้าหมายการดูแลด้านสุขภาพ จำนวน ๓ กลุ่ม	๓. งานจัดทำฐานข้อมูลชุมชน เพื่อกำหนดกลุ่ม เป้าหมายการดูแลด้านสุขภาพ จำนวน ๕ กลุ่ม	๖๐.๐๐
๔. จัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับการดูแลด้านสุขภาพ จำนวน ๒๐๐ แผ่น	๔. จัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับการดูแลด้านสุขภาพ จำนวน ๒๕๐ แผ่น	๘๐.๐๐
๕. ดูแลงานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จำนวน ๔๐ เรื่อง	๕. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จำนวน ๕๕ เรื่อง	๗๒.๗๓
๖. สรุปสถิติข้อมูลด้านสาธารณสุขภายในตำบล จำนวน ๑๕๐ เรื่อง	๖. สรุปสถิติข้อมูลด้านสาธารณสุขภายในตำบล มีคุณภาพ จำนวน ๑๘๐ เรื่อง	๘๓.๓๓
๗. ประสานงานและอำนวยความสะดวกกรณีมี ผู้มาติดต่อด้านสาธารณสุข จำนวน ๕๐ เรื่อง	๗. ประสานงานและอำนวยความสะดวกกรณีมี ผู้มาติดต่อด้านสาธารณสุข จำนวน ๖๐ เรื่อง	๘๓.๓๓
๘. จัดเก็บงานเอกสารด้านสาธารณสุข จำนวน ๒๕๐ เรื่อง	๘. จัดเก็บงานเอกสารด้านสาธารณสุข จำนวน ๒๘๐ เรื่อง	๘๙.๒๙
๑๐. พิมพ์เอกสารทุกประเภทที่เกี่ยวข้องด้าน สาธารณสุข จำนวน ๖๐ ฉบับ	๑๐. ช่วยพิมพ์งานเอกสารทั่วไปสำนักงานปลัด จำนวน ๗๐ ฉบับ	๘๕.๗๑

๑) สำนักปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๖,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๖	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๒,๔๙๐	๒๙๓,๕๒๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๖๔๐
๗	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๑๐	ครู คศ.๑ (เงินอุดหนุนรัฐ)	๒	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔	คนงานทั่วไป	๒	๑๘,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๖	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุนรัฐ ๑ คน)	๒	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒๐	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๖,๕๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๒๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๓	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประปา)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๘	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๕,๑๙๐	๓๐๒,๒๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐
๒๖	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑๗,๖๙๐	๒๑๒,๒๘๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๖๙๐	๑๔๐,๒๘๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๒๘	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๙	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๓๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๓๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๖,๔๖๗,๕๕๐	๓๘,๒๙๐,๙๒๗.๕๐	๔๐,๒๐๕,๔๗๓.๘๘

๓๘,

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๓๔,๗๓๑,๐๐๐ บาท โดยประมาณการปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

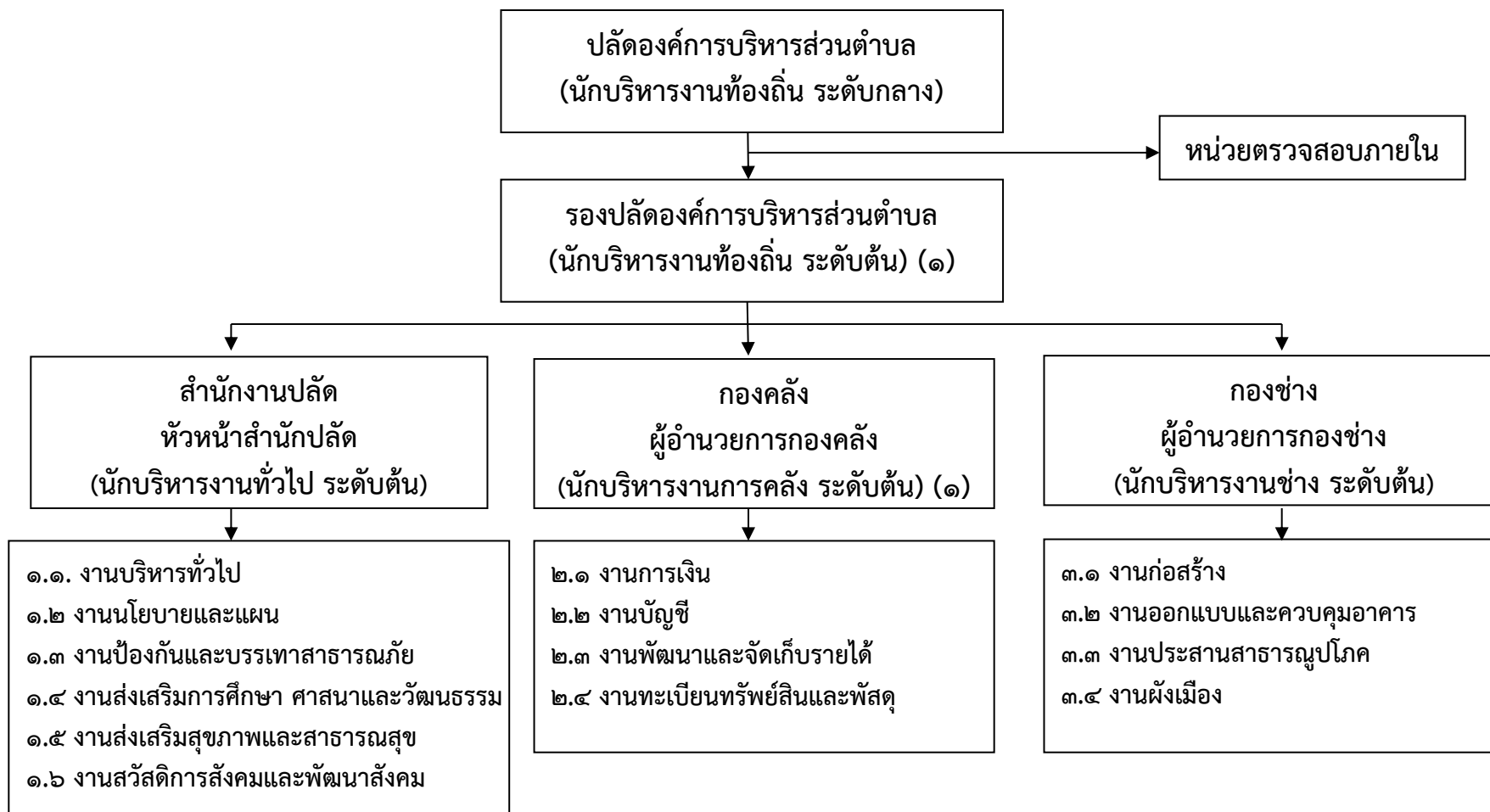
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักปลัด (๑๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ครู ศศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๑๙	๒๐	๒๐	๒๐	+๑			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

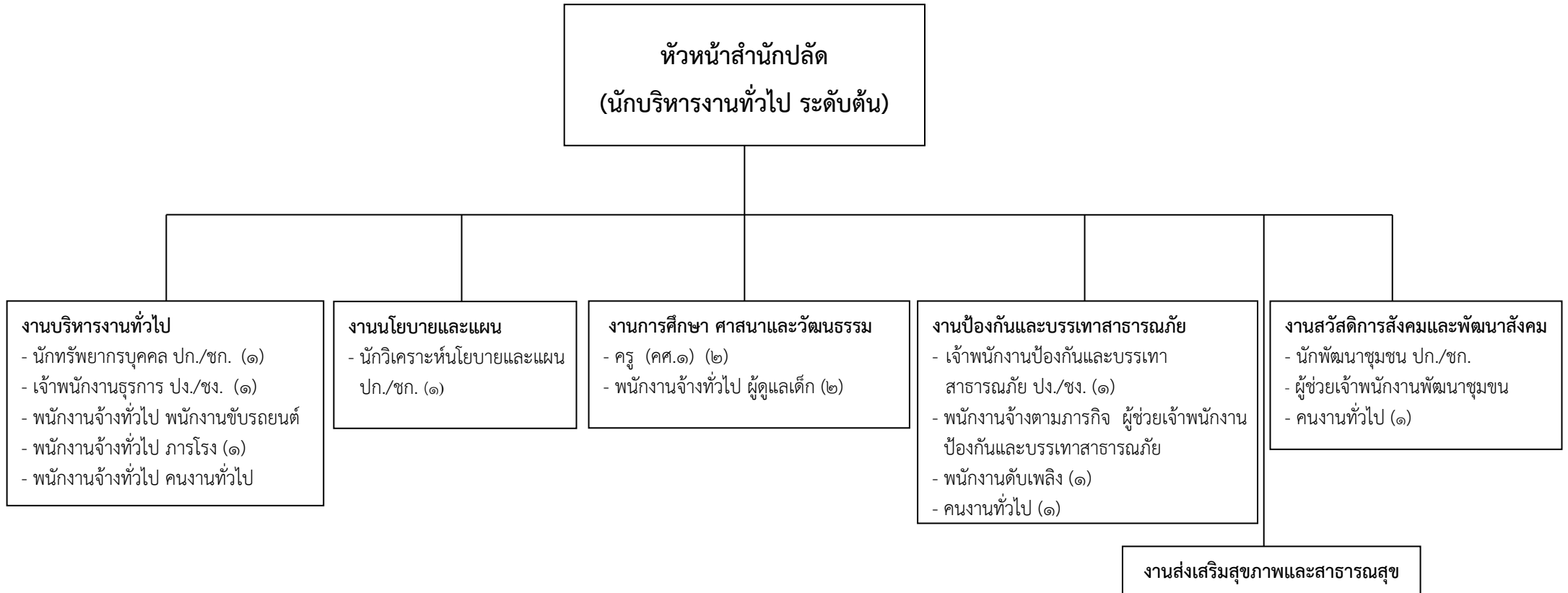
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
๒๓	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประปา)	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๒๔	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑
๓๐	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๕	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

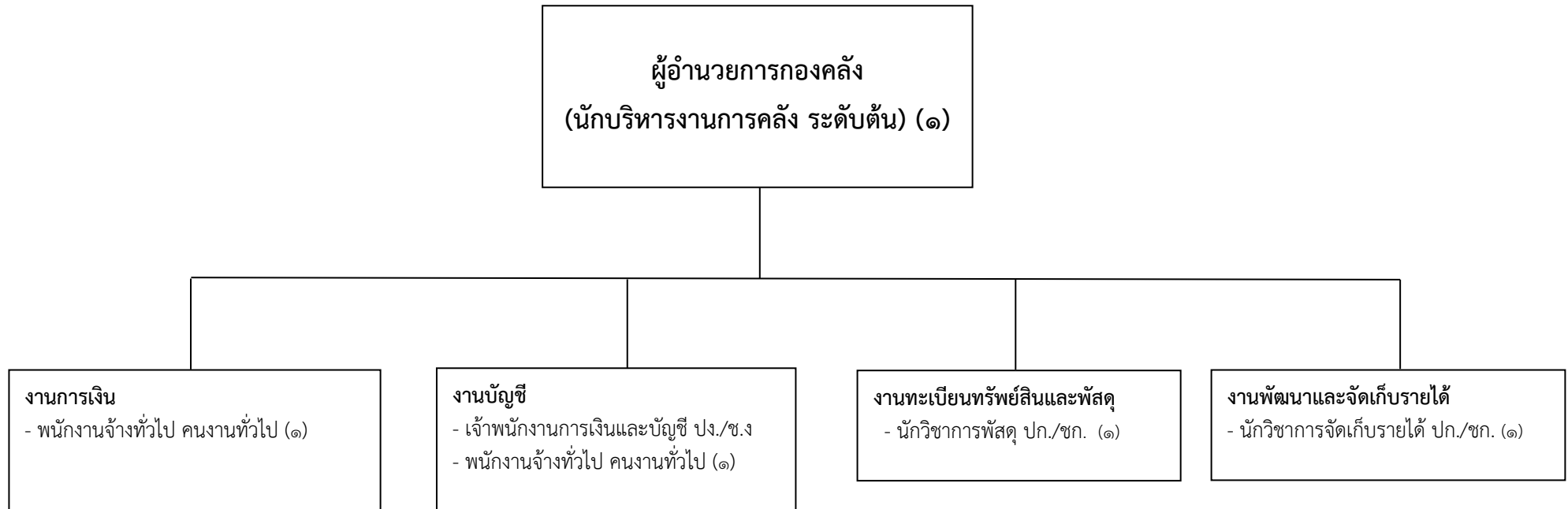
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์



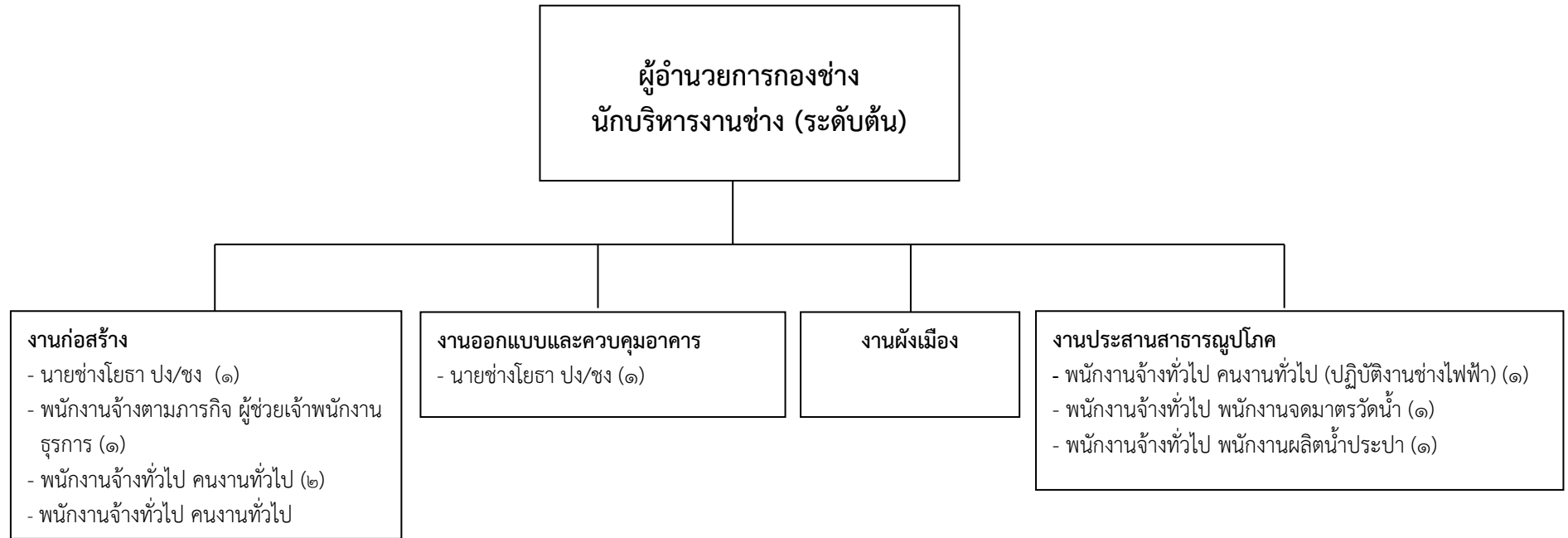
โครงสร้างของสำนักงานปลัด (๐๑)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ครู	ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ว่าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	คศ.๑	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-	๒	-	-	-	-	๖	๗	๒๐

[illegible]

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ว่าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	๕	๑	๑๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๔๐๐ ว่างเดิม
๒	นางชุติมา อาจแก้ว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๒๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต (๐๑)

๓	-	-	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๔	นางยุพาวรรณ จันจารี่	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕	นางสศิธร พัสสร	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญงาน	๒๙๓,๕๒๐	-	-	๒๙๓,๕๒๐
๖	-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๗	นางสาววิจิตรา จันอารี	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๘	นายประธาน ศิริโพธิ์คำ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๕๐	-	-	๒๗๕,๐๕๐

๙	น.ส.น้ำผึ้ง พระเทพ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู	๒๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๐	ครู	คศ.๑	๒๒-๓-๐๑-๖๖ ๐๐-๐๘๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน จากรัฐ
๑๐	นางจริยาภรณ์ ระมั่งทอง	ปริญญาตรี ครุศาสตร์ เอกปฐมวัย	๒๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๑	ครู	คศ.๑	๒๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน จากรัฐ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๑	-	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒		ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐			ว่างเดิม

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๓	นายศักดิ์ดา เสี่ยมศรี	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๕	นางนัยนา สุขกลาง	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นางมัทนี กันต์นิกุล	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายสุนทร แก้วประเสริฐ	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	น.ส.ศิริวรรณ ปล้องทอง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	น.ส.กนกพร เอ็มจีว	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน จากรัฐ
๒๐	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต (๐๔)

๒๑	น.ส.สุพัทธินา ฝือกหอม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๒๒	นางสาวสายชล สวัสดิ์ชัย	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๒๓	นางสาวเยาวภา เดชเพ็ง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๒๔	-	-	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ขง.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๕	นางสาวอารีรัตน์ จันทน์ฝ้าย	ปริญญาตรี การบัญชี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	นางสาววศินี แสงนวล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประจำ)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประจำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต (๐๕)

๒๗	นายณัฐกรณ์ ชาลี	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๘	นายนิเวศร์ บัวผัน	ปวส. ก่อสร้าง	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๒๙	นางสาวสุนันทา อ่างหิรัญ	ปวช. ก่อสร้าง	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๑๒,๒๘๐	-	-	๒๑๒,๒๘๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๐	นายสิทธิกร ไยเทศ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๐,๒๘๐	-	-	
----	------------------	------	---	--------------------------	---	---	--------------------------	---	---------	---	---	--

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๑	นายมานพ จำปาพุด	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๒	นายธาดา มณีรัตน์	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	นายมนตรี สอนคำเพื่อย	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๔	นายอดุลย์ ชะนาวงษ์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	-	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	นายทินกร ยี่หล้า	ปวส. ไฟฟ้า	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการ แลพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

ภาคผนวก