

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๒



ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต
อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แล้วเสร็จและประกาศใช้ไปแล้วนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๒ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

ตุลาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑-๔
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕-๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๙
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐-๑๒
- การวิเคราะห์ศักยภาพตามหลัก SWOT และยุทธศาสตร์ของ อบต.	๑๒-๑๓
- ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๓-๑๔
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖-๑๗
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๗-๑๘
- สถิติปริมาณงานที่ผ่านมา	๑๘-๑๙
- ตารางเปรียบเทียบปริมาณงาน	๑๙-๒๐
- กรอบอัตรากำลัง	๒๐-๒๑
- การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๒๑-๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๒-๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓-๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔-๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖

๑. หลักการและเหตุผล

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

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ดีที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เชี่ยวชาญใช้คำว่า วงจรชีวิตสายอาชีพ (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 จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลนการที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนมาทดแทนคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหาากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการรวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่น ๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัที่สุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ห้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะส่งผลทำให้ทั้งห้องค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ห้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่าง ๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ล่วงหน้า 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.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้ห้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น ตามมติเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัดนครสวรรค์) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เพิ่มเติม) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตามมติเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัดนครสวรรค์) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เป็นประธาน เห็นสมควรให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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 ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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 บ้านดงปากลึก 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	ติดต่อกับ ตำบลหนองหม้อ 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. ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
๓. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
๔. จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
๕. จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

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

๔.๔ ด้านการเมือง – การบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
๒. ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

๑. จัดอบรมให้ความรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของประชาชน
๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน
๓. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

๑. จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
๒. จัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
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 รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ 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 ๒. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก โดยมีถนนสายหลักผ่านตำบลและมีถนนเข้าถึงหมู่บ้าน ๓. มีผู้นำที่เข้มแข็ง สามัคคี เข้าใจทิศทางการพัฒนา เช่น กำนัน,ผู้ใหญ่บ้าน,ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน,ส.อบต., อสม., เป็นต้น ๔. มีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาในชุมชนได้ ๕. ประชาชนภายในตำบลมีสุขภาพที่ดี เนื่องจากมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลอยู่ในพื้นที่และมี อสม.ออกตรวจเช็คสุขภาพเป็นประจำทุกเดือน ๖. มีกลุ่มกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน โดยกองทุนหมู่บ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างต่าง ๆ ภายในตำบล	๑. ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรมีราคาสูง เพราะเกษตรกรใช้สารเคมีและปุ๋ยเคมีมากในการทำการเกษตร ๒. ขาดน้ำบริโภคที่สะอาดและไม่พอเพียงทุกครัวเรือน เนื่องจากน้ำที่ใช้อุปโภค-บริโภคเป็นน้ำบาดาลมีตะกอน,หินปูน และสนิมเหล็ก ไม่เหมาะกับการอุปโภค-บริโภค ๓. ดินขาดคุณภาพ ขาดความอุดมสมบูรณ์ เนื่องจากเกษตรกรเร่งทำนาอย่างต่อเนื่องโดยไม่พักหน้าดิน ๔. ขาดการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น วิธีการกำจัดขยะของชาวบ้านจะทำกันเองโดยการเผา ซึ่งเป็นวิธีการที่ไม่ถูกต้อง ๕. พื้นที่บางส่วนของตำบลยังเป็นพื้นที่ที่ประสบปัญหาอุทกภัย

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ยุทธศาสตร์ข้าว ตามยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งจังหวัดนครสวรรค์เป็นเจ้าภาพ ทำให้เอื้อต่อการพัฒนาด้านเกษตรกรรม ๒. ได้รับสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความยากจนตามนโยบายรัฐบาลและจังหวัดนครสวรรค์ ๓. มีงบประมาณจากอำเภอและจังหวัดในการสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดภัย	๑. พื้นที่ตำบลและอำเภอใกล้เคียงมีการแพร่ระบาดของยาเสพติด ๒. มีการระบาดของโรคระบาดที่เกี่ยวกับแมลงและศัตรูพืช ๓. มีความผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร ๔. ภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศมีภาวะการถดถอย 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 และแรงกดดันต่อการกระจายรายได้ที่มากเกินไป 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 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง 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 การป้องกันการทุจริตประพตมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

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) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพตมิชอบ
- ๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครสวรรค์

วิสัยทัศน์ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นองค์กรหลักในการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพภายในปี พ.ศ.๒๕๖๔”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. มีโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ ใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ
๒. มีระบบการคมนาคมที่ได้มาตรฐาน
๓. มีระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๒. พัฒนาการคมนาคม
๓. พัฒนาการสาธารณสุขปโภค 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 ตลอดจนห่างไกลยาเสพติด

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 และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้ถูกหลักวิชาการ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การใช้พลังงานทดแทน เพื่อชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

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

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.พรหมนิมิต)

๑. วิสัยทัศน์

“ทำงานเชิงรุก เน้นการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี พัฒนาสังคมให้ยั่งยืน”

๒. พันธกิจ

- ๑) ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ถนนลูกรังเข้าพื้นที่การเกษตร ฯลฯ
- ๒) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ การตรวจสอบงบประมาณที่โปร่งใสคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน 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 ขยายโอกาสระบบการตลาดการเกษตรครบวงจร เน้นระบบการพึ่งตนเอง ตามแนวทางพระราชดำริ
- ๓) พัฒนาทางด้านสังคม/ครอบครัว ให้อยู่อย่างสันติสุข ปลอดภัยปลอดอาชญากรรม ปลอดภัย
- ๔) พัฒนาทางการศึกษา/ศาสนา/วัฒนธรรม/ประเพณี ให้ก้าวหน้าและยั่งยืน

- ๕) พัฒนาทางด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีความปลอดภัยและเกิดความสุข
- ๖) พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลากร, 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. สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้พึ่งพาตนเองได้

เป้าประสงค์ที่ ๓. ส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๔. ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชนได้ออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

เป้าประสงค์ที่ ๑. อนุรักษ์ พิธีกรรม และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

เป้าประสงค์ที่ ๑. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เป้าประสงค์ที่ ๒. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ที่ ๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑. อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๒. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลัก
ประชาธิปไตย

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 ของสถานศึกษามีระบบการจัดการอย่างมีคุณภาพ

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 ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละ ๘๐ ของครัวเรือนที่ได้รับบริการการจัดการขยะมูลฝอย 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) ประชาชนมีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้และประกอบอาชีพเสริมนอกจากการทำการเกษตร จำนวน ๒๓๗ คน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ จำนวน ๔ แห่ง
- ๒) ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคภัย จำนวน ๑,๑๘๗ คน
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จำนวน ๔๗๔ คน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

- ๑) ครั้วเรือนจำนวน ๔๔๐ ครั้วเรือน เข้าร่วมในกิจกรรมวัฒนธรรม ประเพณีและกีฬานันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

- ๑) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทุกครั้วเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- ๑) ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗๑๒ คน
- ๒) ครั้วเรือนได้รับการจัดการขยะมูลฝอย จำนวน ๗๐๔ ครั้วเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ๑) ครั้วเรือนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๑,๓๘๙ ครั้วเรือน
- ๒) ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของ อบต.พรหมนิมิต จำนวน ๕๐๐ คน

๗. กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนาการคมนาคม
- กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาการสาธารณสุขปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๒ สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้พึ่งพาตนเองได้

- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี

- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชนได้ออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

- กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์ พิธีกรรม บูรณะ และสืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักประชาธิปไตย

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 โดยเน้นเป็นศูนย์กลางธุรกิจข้าวสินค้าเกษตร การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมธรรมชาติ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้พิจารณาอย่างรอบด้านแล้ว จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ คือ “การพัฒนาธุรกิจในพื้นที่เชื่อมโยงแบบบูรณาการกับการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เสริมสร้างการเรียนรู้วิชาการทางการเกษตร เพื่อผลิตสินค้าการเกษตรเชิงคุณภาพ ดำรงตนตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง”

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ 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) สำนักงานปลัด (๐๑)
- ๒) กองคลัง (๐๔)
- ๓) กองช่าง (๐๕)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น **จำนวน ๓๔ อัตรา**

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ส่วนราชการกองคลัง กำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ส่วนราชการกองช่าง กำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
. สำนักงานปลัด 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. สำนักงานปลัด 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	

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 งานประสาธาณูปโภค - 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 งานประสาธาณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบริหารน้ำอุปโภค บริโภค ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

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. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ 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 และต่อสู้ปัญหา 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. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด

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

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

สำนักงานปลัด

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 หรือส่วนราชการ ใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	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. งานทะเบียนพาณิชย	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 พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัด

ปริมาณงานเดิม	ปริมาณงานใหม่	คิดเป็นร้อยละ
๑. บันทึกข้อมูลด้านสาธารณสุข จำนวน ๓๔๐ เรื่อง	๑. บันทึกข้อมูลด้านสาธารณสุข จำนวน ๓๕๐ เรื่อง	๙๗.๑๔
๒. บันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเกี่ยวกับ ข้อมูลตำบล จำนวน ๑,๑๘๐ ราย	๒. บันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเกี่ยวกับ ข้อมูลตำบล จำนวน ๑,๒๕๑ ราย	๙๔.๓๒
๓. ช่วยพิมพ์งานเอกสารทั่วไปสำนักงานปลัด จำนวน ๑๔๐ เรื่อง	๓. ช่วยพิมพ์งานเอกสารทั่วไปสำนักงานปลัด จำนวน ๑๕๐ เรื่อง	๙๓.๓๓
๔. ช่วยพิมพ์งานเอกสารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙๐ ฉบับ	๔. ช่วยพิมพ์งานเอกสารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๐๐ ฉบับ	๙๐.๐๐
๕. ช่วยพิมพ์งานเอกสารงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย จำนวน ๕๐ เรื่อง	๕. ช่วยพิมพ์งานเอกสารงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย จำนวน ๖๐ เรื่อง	๘๓.๓๓
๖. จัดเก็บงานเอกสารด้านสาธารณสุข จำนวน ๑๗๐ ครั้ง	๖. จัดเก็บงานเอกสารด้านสาธารณสุข จำนวน ๑๘๐ ครั้ง	๙๔.๔๔
๗. ออกพื้นที่ช่วยงานด้านไฟฟ้า จำนวน ๑๑๐ ครั้ง	๗. ออกพื้นที่ช่วยงานด้านไฟฟ้า จำนวน ๑๒๐ ครั้ง	๙๑.๖๖
๘. ออกพื้นที่ช่วยงานป้องกันฯ จำนวน ๑๔๐ ครั้ง	๘. ออกพื้นที่ช่วยงานป้องกันฯ จำนวน ๒๕๐ ครั้ง	๕๖.๐๐
๙. ออกพื้นที่ช่วยงานกองช่าง จำนวน ๒๘๐ ครั้ง	๙. ออกพื้นที่ช่วยงานกองช่าง จำนวน ๓๐๐ ครั้ง	๙๓.๓๓

ตารางเปรียบเทียบ เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งใหม่
(ปริมาณเดิม × ๑๐๐ ÷ ปริมาณใหม่ = คิดเป็นร้อยละ)

ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประจำ) พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดกองคลัง

ปริมาณงานเดิม	ปริมาณงานใหม่	คิดเป็นร้อยละ
๑. เขียนใบเสร็จรับเงินค่าน้ำประปา จำนวน ๙๕๐ ราย	๑. เขียนใบเสร็จรับเงินค่าน้ำประปา จำนวน ๑,๐๐๐ ราย	๙๕.๐๐
๒. เขียนสมุดจดเลขอ่านมาตรวัดน้ำ (ป.๓๑) จำนวน ๙๕๐ ราย	๒. เขียนสมุดจดเลขอ่านมาตรวัดน้ำ (ป.๓๑) จำนวน ๑,๐๐๐ ราย	๙๕.๐๐
๓. เขียนเลดเยอร์รายตัวลูกหนี้ค่าน้ำประปา (ป.๑๑) จำนวน ๙๕๐ ราย	๓. เขียนเลดเยอร์รายตัวลูกหนี้ค่าน้ำประปา (ป.๑๑) จำนวน ๑,๐๐๐ ราย	๙๕.๐๐
๔. บันทึกทะเบียนคุมผู้ใช้น้ำประปา จำนวน ๗๕๐ ราย	๔. บันทึกทะเบียนคุมผู้ใช้น้ำประปา จำนวน ๘๐๐ ราย	๙๓.๗๕
๕. คีย์ Lass ส่งเงินค่าน้ำประปา จำนวน ๙๘ ครั้ง	๕. คีย์ Lass ส่งเงินค่าน้ำประปา จำนวน ๑๐๕ ครั้ง	๘๔.๗๖
๖. เขียนหัวใบเสร็จรับเงินภาษีบำรุงท้องที่ จำนวน ๗๕๐ ราย	๖. เขียนหัวใบเสร็จรับเงินภาษีบำรุงท้องที่ จำนวน ๘๐๐ ราย	๙๓.๗๕
๗. คีย์ Lass ส่งเงินค่าภาษีบำรุงท้องที่ จำนวน ๗๕๐ ราย	๗. คีย์ Lass ส่งเงินค่าภาษีบำรุงท้องที่ จำนวน ๘๐๐ ราย	๙๓.๗๕
๗. ชำระภาษีบำรุงท้องที่ จำนวน ๗๕๐ ราย	๘. ชำระภาษีบำรุงท้องที่ จำนวน ๘๐๐ ราย	๙๓.๗๕
๙. จัดทำเอกสาร ผท.๑, ผท.๒, ผท.๓, ผท.๔, ผท.๕ จำนวน ๗๕๐ ราย	๙. จัดทำเอกสาร ผท.๑, ผท.๒, ผท.๓, ผท.๔, ผท.๕ จำนวน ๘๐๐ ราย	๙๓.๗๕
๑๐. บันทึกข้อมูลด้านจัดเก็บในระบบคอมพิวเตอร์ จำนวน ๗๕๐ ราย	๑๐. บันทึกข้อมูลด้านจัดเก็บในระบบคอมพิวเตอร์ จำนวน ๘๐๐ ฉบับ	๙๓.๗๕
๑๑. บันทึกข้อมูลในระบบแผนที่ภาษี จำนวน ๑๓๐ ครั้ง	๑๑. บันทึกข้อมูลในระบบแผนที่ภาษี จำนวน ๑๕๐ ครั้ง	๘๖.๖๖
๑๒. เขียนแบบแจ้งรายการเพื่อเสียภาษีโรงเรือน ที่ดิน (ภ.ร.ด.๒) จำนวน ๕๐ ฉบับ	๑๒. เขียนแบบแจ้งรายการเพื่อเสียภาษีโรงเรือน ที่ดิน (ภ.ร.ด.๒) จำนวน ๙๐ ฉบับ	๕๕.๕๕

๑) สำนักงานปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๙,๖๗๐	๕๔๘,๐๔๐	๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๔,๒๕๐	๔๑๑,๔๘๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๔,๔๕๐	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๕	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๖	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๗	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑๕,๘๔๐	๑๙๐,๐๘๐	๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๙,๑๐๐	๒๒๙,๒๐๐	๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๑๐	ครู คศ.๑ (เงินอุดหนุนรัฐ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๑	ครู คศ.๑ (เงินอุดหนุนรัฐ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๘๑๒	๔,๙๘๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๘๒๐	๕,๙๘๘
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	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	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุนรัฐ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๔,๒๕๐	๔๑๑,๔๘๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๒๔,๔๕๐	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๒๓	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๒๑,๘๐๐	๒๖๒,๕๖๐	๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๐	๖,๕๔๐	๖,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๖	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		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๘	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๒๙	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๒๘๐	๐	๙,๑๒๐	๘,๒๖๐
๓๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๒๙๐	๑๓๕,๔๘๐	๐	๕,๖๐๖	๕,๘๒๗
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๓๒	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๓๓	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๓๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๐
๓๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๑,๔๐๐,๐๐๐	๓๐,๙๖๖,๐๐๐	๓๔,๗๓๑,๐๐๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๒๘,๘๗๗,๙๐๐ บาท โดยประมาณการปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

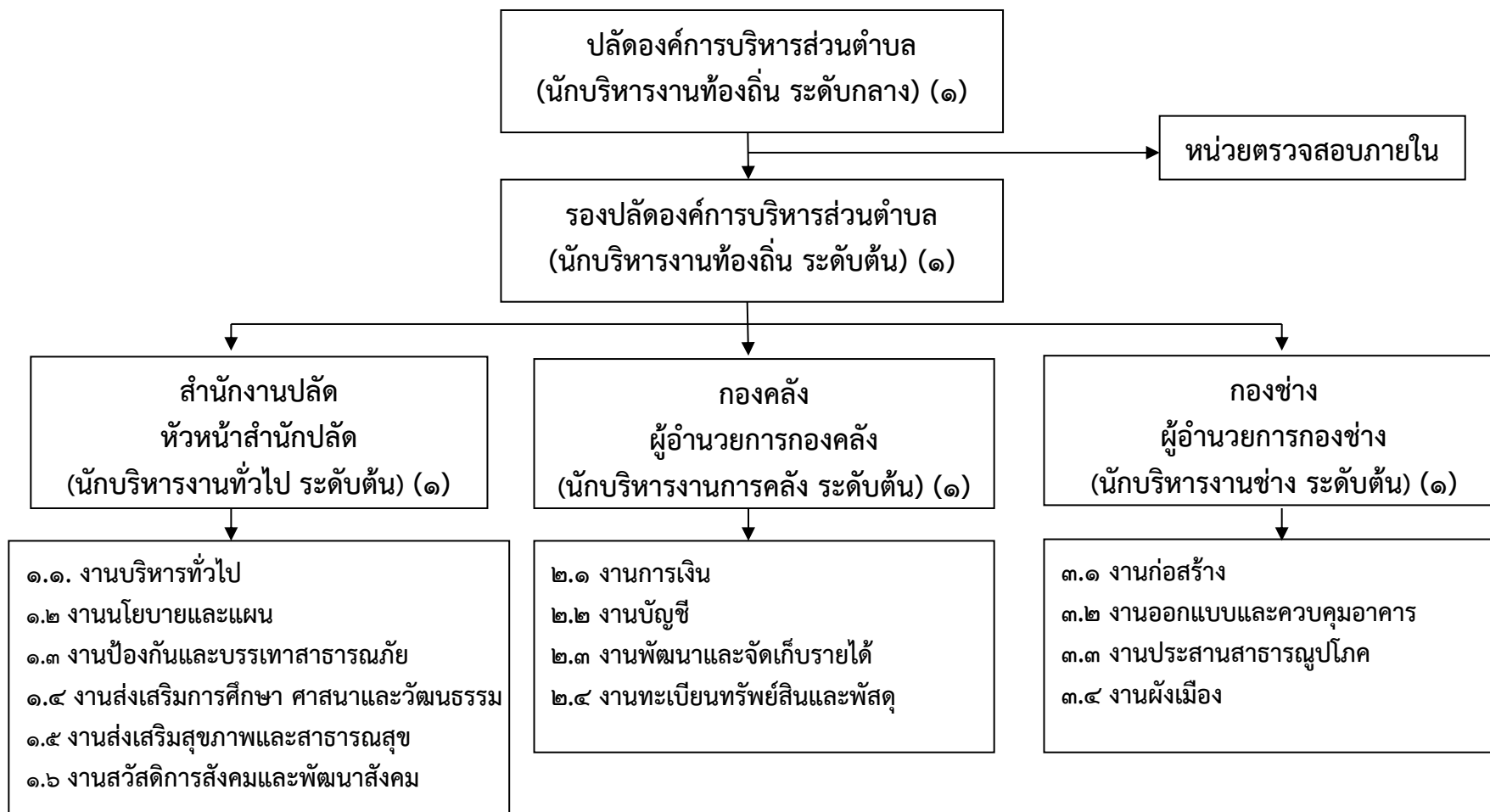
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ครู ศศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑		+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๑๘	๑๘	๒๐	๒๐	-	+๑	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

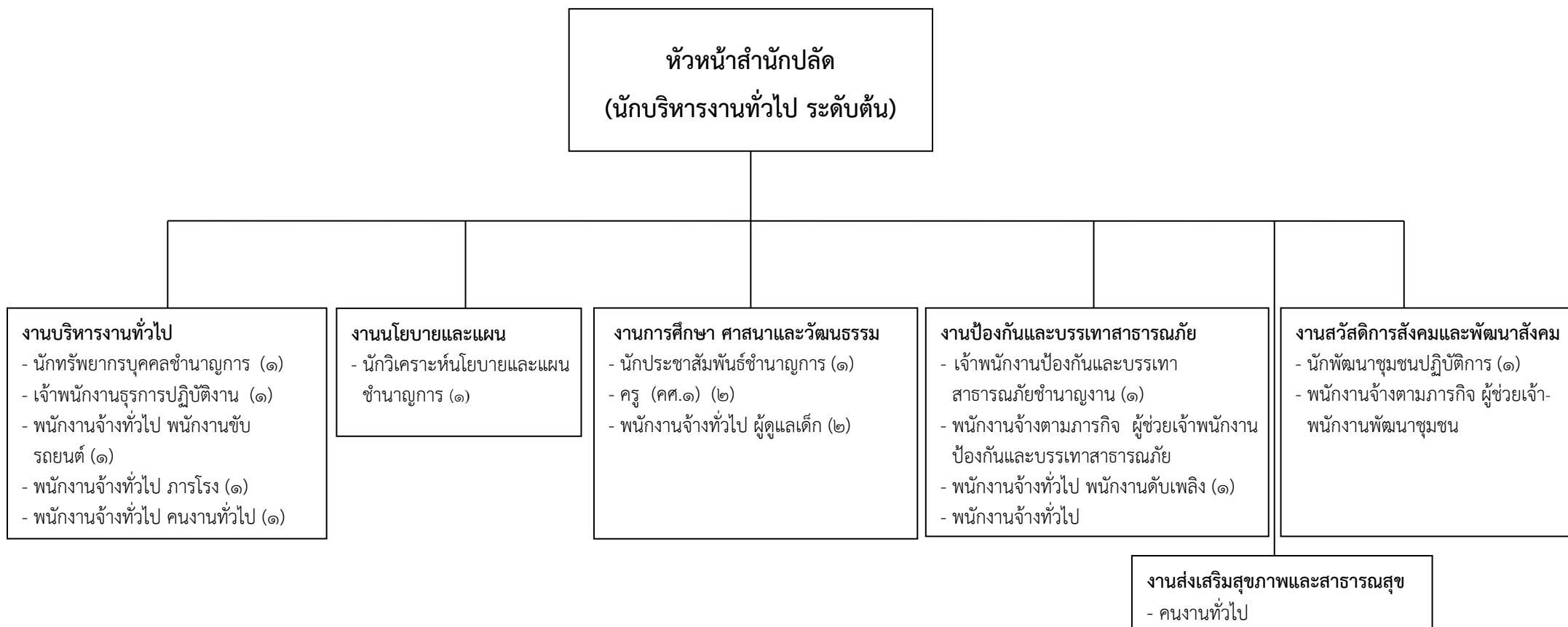
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๐๔)								
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประจำ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	รวม	๔	๕	๖	๖	-	+๑	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๔	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า)	๑-	๑	๑	๑	--	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๒	๓๓	๓๖	๓๖	-	+๒	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

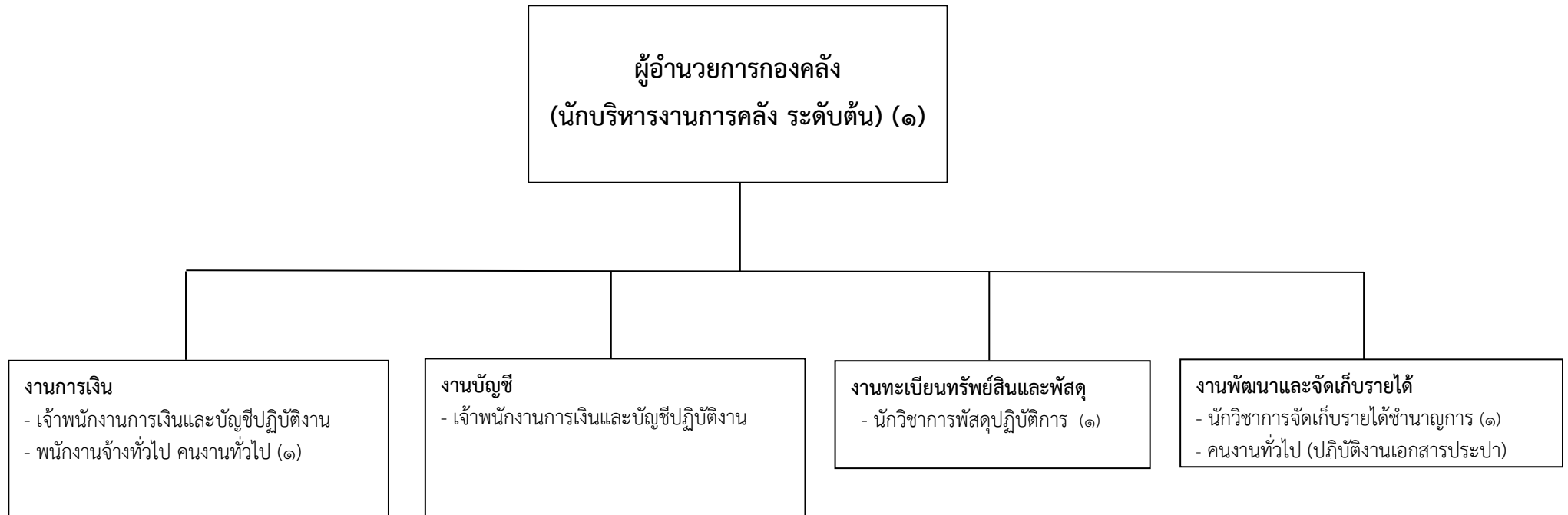
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์



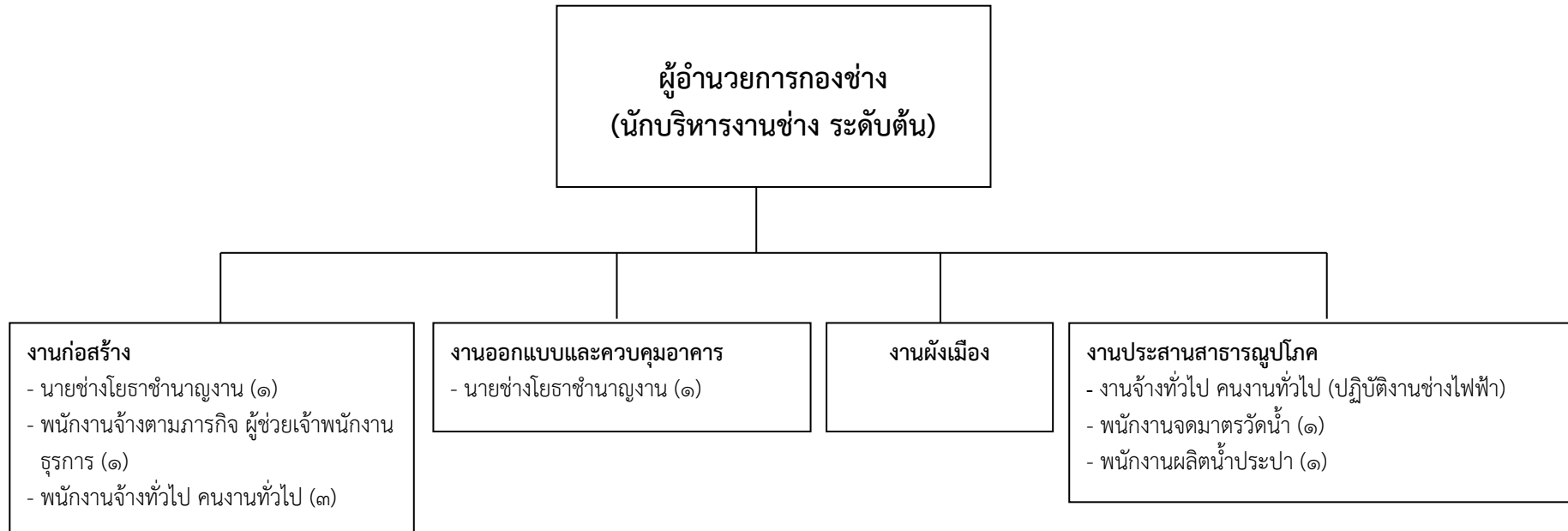
โครงสร้างของสำนักงานปลัด (๐๑)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ครู	ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ว่าง	รวม
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	คศ.๑	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๓	-	-	๒	๑	๑	-	-	-	-	๖	๕	๒๐

[illegible]

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ว่าง	รวม
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-		๒	-	-	๑	๖	๑	๑๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	ปริญญาโท	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐ ว่างเดิม
๒	นางชุติมา อาจแก้ว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๖,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๔๘๐

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต (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	นางยุพารรณ จันจारी	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗๑,๔๔๐	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๕	นางสศิธร พัสสร	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญงาน	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๖	นางนงลักษณ์ โชติช่วง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการ	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๗	นางสาวพัชรพร ปินตาศรี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๘	นางสาววิจิตรา จันอารี	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๒๙,๒๐๐	-	-	๒๒๙,๒๐๐
๙	นายประธาน ศิริโพธิ์คา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐

๑๐	น.ส.น้ำผึ้ง พระเทพ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู	๖๐-๒-๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	๖๐-๒-๐๐๓๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน จากรัฐ
๑๑	นางจริยาภรณ์ ระมั่งทอง	ปริญญาตรี ครุศาสตร์ เอกปฐมวัย	๖๐-๒-๐๒๓๓	ครู	คศ.๑	๖๐-๒-๐๒๓๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน จากรัฐ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๒	-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๑๓	-	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเต็ม

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๔	นายศักดิ์ดา เสี่ยมศรี	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายสายชล แผ่นทอง	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นางนัยนา สุขกลาง	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นางมัทนี กันต์นิกุล	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	น.ส.ศิริวรรณ ปลั่งทอง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	น.ส.กนกพร เอ็มจิ๋ว	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน จากรัฐ
๒๐	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต (๐๔)

๒๒	น.ส.สุพัทธินา เผือกหอม	ปริญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
๒๓	นางสาวสายชล สวัสดิ์ชัย	ปริญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๒๔	นางสาวเยาวภา เดชเพ็ง	ปริญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๒๕	-	-	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ขง.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ขง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	๒๐๒,๖๒๐ ว่างเต็ม

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๖	นางสาวอารีรัตน์ จันทร์ฝ่าย	ปวส	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประจำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต (๐๕)

๒๘	-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๙	นายนิเวศร์ บัวผัน	ปวส. ก่อสร้าง	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๘๐,๔๔๐	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๓๐	นางสาวสุนันทา อ่างหิรัญ	ปวช. ก่อสร้าง	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๙๔,๒๘๐	-	-	๑๙๔,๒๘๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๑	นายสิทธิกร ไยเทศ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๔๘๐	-	-	
----	------------------	------	---	--------------------------	---	---	--------------------------	---	---------	---	---	--

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๒	นายมานพ จำปาพุฒ	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	นายบรรพต คำวัน	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๔	นายมนตรี สอนคำเพื่อย	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	นายอดุลย์ ชะนาวงษ์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	นายธนาคม วงศ์จักร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	นายทินกร ยี่หล้า	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงาน ช่างไฟฟ้า)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงาน ช่างไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๓. **องค์ที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ใน การตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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
