แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต
อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๔
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔-๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐-๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๒
- การวิเคราะห์ศักยภาพตามหลัก SWOT และยุทธศาสตร์ของ อบต.	๑๓
- ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๔-๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๒-๒๔
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๕-๓๒
- กรอบอัตรากำลัง	๓๓-๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕-๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗-๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒-๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗

****

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่า วัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่าง ๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถทาบทามคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทางาน

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 เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุด สำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลงคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่าง ๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

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

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบแบบ 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.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณษว่าลักษณะงานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครสวรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนี้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภาระกิจของหน่างานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ 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 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรองอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกวัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล 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 ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้

จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

ที่ตั้งตำบลพรหมนิมิตตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอตาคลี ห่างจากที่ว่าการอำเภอตาคลีเป็นระยะทาง ๒๐ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดนครสวรรค์ เป็นระยะทาง ๘๐ กิโลเมตร การคมนาคมโดยทั่วไปสามารถเดินทางได้สะดวก

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

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

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีความครบถ้วนและให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน 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. ปัญหาในการแวดระวังภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
๓. ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
๔. สถานีอนามัยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๕. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
๖. เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
๒. จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
๓. จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
๔. ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
๕. ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

<u>๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร</u>

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. ปัญหาขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
๒. ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

<u>ความต้องการ</u>

๑. จัดอบรมให้ความรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของประชาชน
๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน
๓. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

<u>๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

<u>สภาพปัญหา</u>

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

<u>ความต้องการ</u>

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

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

<u>สภาพปัญหา</u>

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

<u>ความต้องการ</u>

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

๔.๗ <u>ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>

<u>สภาพปัญหา</u>

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

<u>ความต้องการ</u>

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างเข้าใจและจริงจัง เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อน วัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา 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) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
(๖) การสาธารณูปการ (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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. (มาตรา ๑๗ (๓))

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง วิเคราะห์แล้ว จึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การส่งเสริมการเกษตร

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๓. การฟื้นฟูวัฒนะธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. เป็นพื้นที่เหมาะสมกับการทำการเกษตรเพราะอยู่ในเขตชลประทานและมีคลองชัยนาท-ป่าสักไหลผ่าน ๒. มีเส้นทางการคมนาคมสะดวก โดยมีถนนสายหลักผ่านตำบลและมีถนนเข้าถึงหมู่บ้าน ๓. มีผู้นำที่เข้มแข็ง สามัคคี เข้าใจทิศทางการพัฒนา เช่น กำนัน,ผู้ใหญ่บ้าน,ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน,ส.อบต., อสม., เป็นต้น ๔. ประชาชนภายในตำบลมีสุขภาพที่ดี เนื่องจากมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลอยู่ในพื้นที่และมี อสม.ออกตรวจเช็คสุขภาพเป็นประจำทุกเดือน ๕. 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. มีความผันผวนของราคาผลิตผลทางการเกษตร ๔. ภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศมีภาวการณ์ถดถอย ๕. งบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีน้อย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)</u>

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)</u>

๕.๑ วิสัยทัศน์

"องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ บูรณาการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับพื้นที่"

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. เสริมสร้างความผาสุก ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามในท้องถิ่น

๕.๓ เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. มีโครงข่ายน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบองค์รวมในทุกระดับ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ประชาชนมีน้ำอุปโภคบริโภคได้อย่างเพียงพอ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร

๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. มีโครงข่ายการคมนาคมที่สะดวกได้มาตรฐานเหมาะสมกับการใช้งาน

๒. มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. มีนักท่องเที่ยวและรายได้จากสถานที่ท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

๒. ส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างแหล่งรายได้เพิ่มเติมในพื้นที่

กลยุทธ์

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. สังคมมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีความสุขภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี

๓. ประชาชนเข้าถึงระบบการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ

๔. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมพัฒนาการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนทุกเพศทุกวัย

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและประชาชนได้ออกกำลังกาย

๔. ส่งเสริมและจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ

๕. สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้พึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. มีการลดปริมาณขยะ และกำจัดขยะชุมชนให้ถูกหลักวิชาการ

๓. ประชาชนมีการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔. ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และอปท. มีแผนรับมือป้องกันและลดความเสี่ยงภัย

กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้ถูกหลักวิชาการ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนเพื่อชุมชน

๔. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างความผาสุก ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามในท้องถิ่น

เป้าประสงค์เชิงประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้านได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานให้คงอยู่ต่อไป

๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนห่างไกลยาเสพติด

๓. อปท. มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส

๔. ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ
๕. ประชาชนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน
๒. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนห่างไกลยาเสพติด
๓. สร้างนวัตกรรมเชิงกระบวนการที่ส่งเสริม/แสดงการบริหารจัดการที่โปร่งใส ที่ยังดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน
๕. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

<u>ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต</u>

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ทำงานเชิงรุก เน้นการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี พัฒนาสังคมให้ยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างความผาสุก ศิลปะวัฒนธรรม และประเพณี อันดีงามในท้องถิ่น

เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑. มีโครงข่ายน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๒. ประชาชนมีน้ำอุปโภค บริโภคได้อย่างเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑. พัฒนาการคมนาคมและการขนส่งสินค้า
เป้าประสงค์ที่ ๒. พัฒนาการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ที่ ๑. พัฒนาและส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และเกษตรกรรม อย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ที่ ๒. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

ป้าประสงค์ที่ ๑. ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ที่ ๒. สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้พึ่งพาตนเองได้

เป้าประสงค์ที่ ๓. ส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๔. ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชนได้ออกกำลังกาย เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ที่ ๖. ส่งเสริมและสนับสนุน รณรงค์ให้เด็ก เยาวชนและประชาชน ละ เลิก และไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด

เป้าประสงค์ที่ ๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการบำบัด ฟื้นฟูสภาพร่างกาย และจิตใจของผู้เสพยาเสพติดให้คืนสู่สภาพปกติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑. อนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๒. ควบคุมและดูแลคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๓. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

เป้าประสงค์ที่ ๔. ป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างความผาสุก ศิลปะวัฒนธรรม และประเพณี อันดีงามในท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ ๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น

เป้าประสงค์ที่ ๓. ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ ๔. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

เป้าประสงค์ที่ ๕. ส่งเสริมศักยภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ ๖ ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ที่ ๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติดทุกประเภทในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๘ อนุรักษ์ ฟื้นฟู บูรณะ และสืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ ๙ ส่งเสริมและสนับสนุนองค์ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน

ตัวชี้วัด

(๑) ประชาชนมีแหล่งกักเก็บน้ำใช้สำหรับอุปโภค - บริโภคและการเกษตรอย่างพอเพียง

(๒) ประชาชนได้รับการช่วยเหลือด้านการเฝ้าระวังโรค การป้องกันโรค การควบคุมโรค และการช่วยเหลือประชาชน หรือบรรเทาความเดือดร้อนของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) หรือโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ และได้รับการบริการสาธารณสุขอื่นๆ อย่างทั่วถึง

(๓) โรงเรียน สพฐ. ๓ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม

(๔) ศพด. ๑ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม รวมทั้งพัฒนาอาคารสถานที่และระบบบริหารจัดการ

(๕) เด็กและเยาวชนได้ร่วมกิจกรรม

(๖) ผู้ดูแลเด็กเล็กได้รับการพัฒนาประสิทธิในการปฏิบัติงาน

(๗) เด็กเล็กได้มีความรู้ และมีทักษะเพิ่มขึ้น

(๘) มีวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

(๙) อาสาสมัครในการช่วยเหลือชุมชนและประสานงานในชุมชน

(๑๐) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ๕%

(๑๑) ส่งเสริมสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูอายุ ๙ หมู่บ้าน

(๑๒) กลุ่มสตรี อสม. ได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน และสร้างความสามัคคี

(๑๓) ประชาชนในตำบลวังโพธิ์มีรายได้เพิ่มขึ้น

(๑๔) จัดวางผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐาน

(๑๕) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ๙ หมู่บ้าน

(๑๖) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

(๑๗) ส่งเสริมขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๙ หมู่บ้าน

(๑๘) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชนและจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ทั้ง ๙ หมู่บ้าน

(๑๙) ส่งเสริมการเลือกตั้งตามระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ๙ หมู่บ้าน

(๒๐) การจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๙ หมู่บ้าน

(๒๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารงาน

(๒๒) ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๙ หมู่บ้าน

(๒๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ ๙ หมู่บ้าน

(๒๔) ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน /ตำบลและทีมกู้ชีพกู้ภัยตำบล ๙ หมู่บ้าน

(๒๕) สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ

(๒๖) เพื่อทัศนียภาพที่สวยงามประชาชนเห็นประโยชน์ของการปลูกป่า

(๒๗) ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของ ๙ หมู่บ้าน

(๒๘) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี ๙ หมู่บ้าน

ค่าเป้าหมาย

(๑) มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร

(๒) ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุข มีสุขภาพแข็งแรง

(๓) ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพด้านเกษตร

(๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๕) การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง

(๖) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย

(๗) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการของท้องถิ่น

(๘) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาธรรมาภิบาลดีขึ้น

(๙) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๑๐) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการคมนาคมและการขนส่งสินค้า

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมพัฒนาการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนทุกเพศ ทุกวัย

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและประชาชน ได้ออกกำลังกาย

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๕ สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้พึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้ถูกหลักวิชาการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนเพื่อชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างความผาสุก ศิลปะวัฒนธรรม และประเพณี อันดีงามในท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนห่างไกลยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างนวัตกรรมเชิงกระบวนการที่ส่งเสริม/แสดงการบริหารจัดการที่โปร่งใสที่ยังดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

(๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

(๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

(๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

(๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

แผนงาน

(๑) แผนงานงบกลาง

(๒) แผนงานบริหารงานงานทั่วไป

(๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน

(๓) แผนงานการศึกษา

(๔) แผนงานสาธารณสุข

(๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์

(๖) แผนงานเคหะและชุมชน

(๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(๘) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ

(๙) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

(๑๐) แผนงานการเกษตร

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และไทยแลนด์ ๔.๐

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่

๑) สำนักปลัด (๐๑)

๒) กองคลัง (๐๔)

๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง

๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

๓) กองช่าง (๐๕)

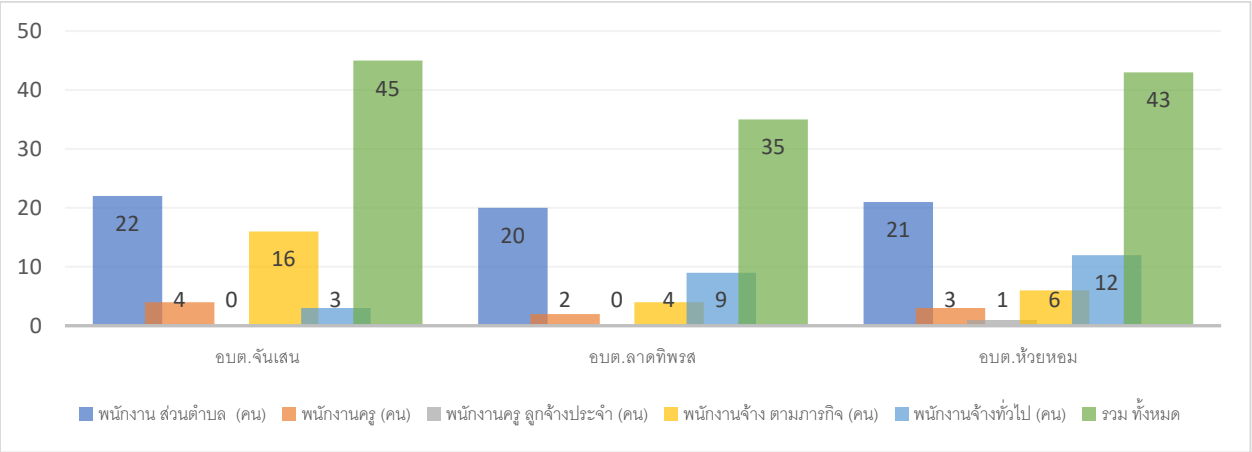
๔) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง**ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา** รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น **จำนวน ๓๗ อัตรา**

มติ ก.อบต.จังหวัดนครสวรรค์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบกำหนดตำแหน่งตามนัยข้อ ๔.๕ ของคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลว ๑๐ มี.ค.๒๕๖๖ **ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา** ทั้งนี้การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณมาจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

ตารางเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	รวมทั้งหมด
๑	อบต.จันเสน	๒๒	๔	-	๑๖	๓	**๔๕**
๒	อบต.ลาดทิพรส	๒๐	๒	-	๔	๙	**๓๕**
๓	อบต.ห้วยหอม	๒๑	๓	๑	๖	๑๒	**๔๓**



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) **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 - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานการท่องเที่ยว	**๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)** **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานธุรการ สารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง **๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อบัญญัติ - งานงบประมาณ **๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์ อปพร - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานการท่องเที่ยว	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย - งานส่งเสริมปศุสัตว์ **๑.๖ งานสวัสดิการสังคม** - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี, ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, ผู้ป่วยเอดส์, ผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	**๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข** - งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย - งานส่งเสริมปศุสัตว์ **๑.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม** - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี, ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, ผู้ป่วยเอดส์, ผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๒. กองคลัง (๐๔) **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 - งานทะเบียนพาณิชย์	**๒. กองคลัง (๐๔)** **๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง** **๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี** - งานการเงิน, งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน** **๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานทะเบียนพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (๐๕) **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ - 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 (๐๕)** **๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและเขียนแบบ **๓.๒ งานควบคุมอาคาร** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานตรวจตราสถานประกอบการน้ำมัน - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง **๓.๓ งานสาธารณูปโภค** - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบริหารน้ำอุปโภค บริโภค **๓.๔ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
- ไม่มี	**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** - งานตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์เพื่อการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

<u>ขั้นตอนที่ ๑</u> การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

<u>ขั้นตอนที่ ๒</u> การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

<u>ขั้นตอนที่ ๓</u> 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

<u>สูตรในการคำนวณ</u>

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ

๘.๓ การวิเคราะห์ศักยภาพตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

<u>การวิเคราะห์บุคลากร</u>

<u>จุดแข็ง</u>

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทางาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทางานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

<u>จุดอ่อน</u>

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

๓. มีภาระหนี้สิน

๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ

<u>โอกาส</u>

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทางานได้ง่าย

๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา

๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

<u>ข้อจำกัด</u>

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ

๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน

๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด มีความก้าวหน้าในวงแคบ

<u>การวิเคราะห์ในระดับองค์กร</u>

<u>จุดแข็ง</u>

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่

๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้

๓. อยู่ในวัยทางานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว

๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี

๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี

๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

<u>จุดอ่อน</u>

๑. ขาดความกระตือรือร้น

๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทางานไม่เต็มที่

๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ

๔. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด

<u>โอกาส</u>

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี

๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน

๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติ ของประชาชนได้ดี

๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

<u>ข้อจำกัด</u>

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง

๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทางานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

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

สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (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. งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	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)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (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)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (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	

๑) สำนักปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (ทั้งหมด)	เงินเดือน/ค่าตอบแทนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๘,๕๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๔๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓๐๘๐	๑๓๕๖๐
๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๘๘๐	๕๑๖๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๗,๙๖๐	๓๓๕,๔๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๕,๖๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๖,๖๘๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-	-
๑๐	**<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>**						
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒	คนงานทั่วไป	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๑๓	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต</u>						
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว				
๑๖	ครู	๒	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (จ่ายจากเงินรายได้ ๑ คน)	๒	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (ทั้งหมด)	เงินเดือน/ค่าตอบแทนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๓๙,๑๙๐	๖๐๔,๖๘๐	๑๔,๐๔๐	๑๘,๘๔๐	๑๖,๔๔๐
	<u>กลุ่มงานบริหารงานคลัง</u>						
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๒๗๐	๒๘๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
	<u>กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u>						
๒๑	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๒๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๔	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประปา)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๗,๙๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐
๒๖	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๒๗	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๙,๘๑๐	๓๕๗,๗๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐
๒๘	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๑๐๐	๑๕๗,๒๐๐	๖,๒๘๘	๖,๕๔๐	๖,๙๐๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๓๐	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๓๑	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๓๓	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔) หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๗,๗๘๔,๒๕๐.๐๐	๓๙,๖๗๓,๔๖๒.๕๐	๔๑,๖๕๗,๑๓๕.๖๖

<u>หมายเหตุ</u> การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๓๕,๙๘๕,๐๐๐ บาท โดยประมาณการปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

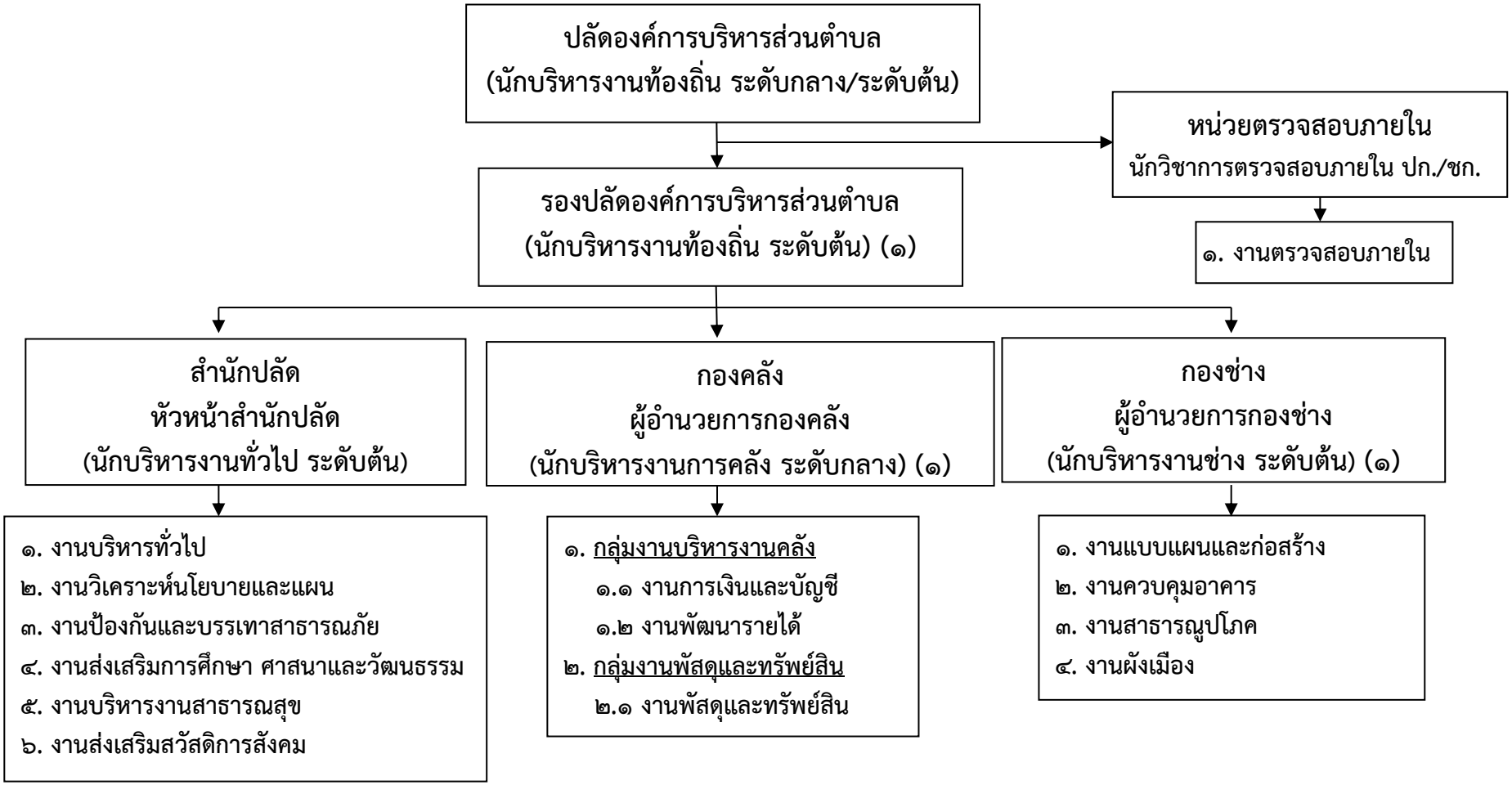
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	**<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>** หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่างเดิม
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-๑	-	-	**ยุบเลิก**
๑๑	**<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓	ภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	**ยุบเลิก**
๑๔	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	**<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต</u>** ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
๑๗	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	**๒๐**	**๑๙**	**๑๙**	**๑๙**	**+๑/-๒**	**-**	**-**	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	**<u>กองคลัง (๐๔)</u>** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	**<u>กลุ่มงานบริหารงานคลัง</u>** นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	**<u>กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u>** นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	**<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	
๒๘	**<u>กองช่าง (๐๕)</u>** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑			-	ว่างเดิม
๓๐	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒				ว่างเดิม ๑ อัตรา
๓๑	**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	**<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงานทั่วไป	๓	๒	๒	๒	**-๑**	-	-	**ยุบเลิก ๑ อัตรา** ว่างเดิม ๑ อัตรา
๓๕	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	**๑๑**	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	**-๑**	**-**	**-**	
๓๖	**<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>** นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	
	รามทั้งสิ้น	**๓๙**	**๓๗**	**๓๗**	**๓๗**	**+๑/-๓**	**-**	**-**	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต
อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์



โครงสร้างของสำนักปลัด (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)
- พนักงานดับเพลิง (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู (คศ.๑) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)

งานบริหารงานสาธารณสุข
- คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข (๑)

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ผู้อำนวยการ ศพด.	ครู		ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ว่าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ		คศ.๑	ครู	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-		๖	๖	๑๙

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑)

<u>กลุ่มงานบริหารงานคลัง</u>
งานการเงินและบัญชี
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

งานพัฒนารายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)
- คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประปา) (๑)

<u>กลุ่มงานทรัพย์สินและพัสดุ</u>
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.

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

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) (๑)

งานแบบแผนและก่อสร้าง
- วิศกรโยธา ปก./ชก.
- นายช่างโยธา ปง./ชง.
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงานทั่วไป (๒)

งานควบคุมอาคาร
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

งานสาธารณูปโภค
- คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า) (๑)
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

งานผังเมือง

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

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (๑)

งานตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชง.

ระดับ	วิชาการ				ว่าง	รวม
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ		
จำนวน	-	-	-	-	๑	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	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	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐

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 จันจารี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕	นางสศิธร พัสสร	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญงาน	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๖	นายพีรวัส มีแก้ว	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๗	นางสาววิจิตรา จันอารี	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๐๗,๙๒๐	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๘	นายประธาน ศิริโพธิ์คา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๒๐	-	-	๓๓๕,๕๒๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๙	-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	ว่างเดิม

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๐	นายศักดา เสงี่ยมศรี	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	-	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นางมัทนี กันต์นิกูล	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นายสุนทร แก้วประเสริฐ	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นางสาวชิดชนก เดชา	ปริญญาตรี	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
๑๖	-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๐	ครู	-	๒๒-๓-๐๑-๖๖ ๐๐-๐๘๐	ครู	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นางจริยาภรณ์ มงคลเมฆ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์ เอกปฐมวัย	๒๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๑	ครู	คศ.๑	๒๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๘	น.ส.ศิริวรรณ ปล้องทอง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
๑๙	น.ส.กนกพร เอมจิ๋ว	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต (๐๔)

๒๐	น.ส.สุพักษณ์ชา เผือกหอม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๐๔,๖๘๐
<u>กลุ่มงานบริหารงานคลัง</u>												
๒๑	นางสาวสายชล สวัสดิ์ชัย	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๒๒	นางสาวณปภัช นิธิรัตนพร	ปริญญาตรี การเงินและการธนาคาร	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
<u>กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u>												
๒๓	นางสาวเยาวภา เดชเพ็ง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๒๔	-	ปวส.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๕	นางสาวอารีรัตน์ เทศธรรม	ปริญญาตรี การบัญชี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	นางสาววศินี แสงนวล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจธุรกิจบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประปา)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต (๐๕)

๒๗	นายณฐกรณ์ ชาลี	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐
๒๘	-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒๙	นายนิเวศร์ บัวผัน	ปวส. ก่อสร้าง	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๕๗,๗๒๐	-	-	๓๕๗,๕๒๐
๓๐	-	ปวส.	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	๒๐๒,๖๒๐ ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๑	นายสิทธิกร ใยเทศ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๒๐๐	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป

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

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๓๗	-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนึกถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีกรแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมกกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมิเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์ที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด่สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้ย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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 โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการ แลพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมารฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
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

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตตามระยะเวลาที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสมเกียรติ คงทิม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๒๑ แห่ง

ที่	ชื่อ อบต./อำเภอ	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล											
		รายละเอียดตำแหน่ง					มติ ก.อบต.จังหวัดนครสวรรค์	อัตรากำลังของ อบต.		งบประมาณ			
		ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับเกลี่ย	ประเภท	ตำแหน่ง/สังกัด	จำนวนอัตรา	ปีงบประมาณ		ก่อนปรับ (คน)	หลังปรับ (คน)	ปีงบประมาณ	งบประมาณในข้อบัญญัติ (บาท)	ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ บาท	ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ %
๘๓	อบต.พรหมนิมิต อ.ตาคลี	ขอเพิ่ม	พนง.จ้าง ๒ อัตรา	๑. ภารกิจ ผช.นักพัฒนาชุมชน สป.	+๑	๒๕๖๗	เห็นชอบให้ชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม	๓๙	๓๗	๒๕๖๗	๓๗,๗๘๔,๒๕๐	๑๐,๔๓๘,๑๖๘	๒๗.๖๓
				๒. ภารกิจ ผช.นักจัดการงานทั่วไป สป.	+๑	๒๕๖๗	เห็นชอบให้ชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม			๒๕๖๘	๓๙,๖๗๓,๔๖๓	๑๐,๗๒๙,๒๑๐	๒๗.๐๔
		ขอยุบเลิก	พนง.จ้าง ๔ อัตรา	๑. ภารกิจ ผช.จพง.พัฒนาชุมชน สป.	-๑	๒๕๖๗	เห็นชอบให้ชะลอการยุบเลิกตำแหน่ง			๒๕๖๙	๔๑,๖๕๗,๑๓๖	๑๑,๐๒๔,๒๕๐	๒๖.๔๖
				๒. ภารกิจ ผช.จพง.ป้องกันฯ สป.	-๑	๒๕๖๗	เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่ง						
				๓. ทั่วไป ภารโรง สป.	-๑	๒๕๖๗	เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่ง						
				๔. ทั่วไป คนงาน กองช่าง	-๑	๒๕๖๗	เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่ง						
		ขอเพิ่ม	พนง.ครู ๑ อัตรา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สป.	+๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม						
		(กำหนดตำแหน่งตามนัยข้อ ๔.๕ ของคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๒๕๖๖ ทั้งนี้ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี)											

ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เดิม)

ปลัด อบต. ระดับกลาง/ต้น (๑) ว่างเดิม

รองปลัด อบต. ระดับต้น (๑)

สำนักปลัด (๐๑)	สำนักปลัด (๐๑)	กองคลัง (๐๔)	กองช่าง (๐๕)
๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ระดับต้น (๑) ว่างเดิม ๒ นักทรัพยากรบุคคล (๑) ๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) ๔ นักพัฒนาชุมชน (๑) ๕ เจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๖ เจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑) ๗ ภารกิจ ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (๑) ๘ ภารกิจ ผช.จพง.ป้องกันฯ (๑) ๙ ทั่วไป พนง.ดับเพลิง (๑) ๑๐ ทั่วไป พนง.ขับรถยนต์ (๑) ว่างเดิม ๑๑ ทั่วไป คนงาน (๓)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.) ๑ แห่ง ศพด.อบต.พรหมนิมิต (เด็ก ๓๔ คน) - ครู (๒) ว่างเดิม ๑ - ทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (๒)	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับกลาง (๑) ๒. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (๑) ว่างเดิม ๓. หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (๑) ว่างเดิม ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑) ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) ๖. นักวิชาการพัสดุ (๑) ๗. เจ้าพนักงานพัสดุ (๑) ว่างเดิม ๘. ทั่วไป คนงาน (๒)	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (๑) ๒. วิศวกรโยธา (๑) ว่างเดิม ๓. นายช่างโยธา (๒) ว่างเดิม ๑ ๔. ภารกิจ ผช.จพง.ธุรการ (๑) ๕. ทั่วไป พนง.จดมาตรวัดน้ำ (๑) ๖. ทั่วไป พนง.ผลิตน้ำประปา (๑) ๗. ทั่วไป คนงาน (๓)
			หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑) ว่างเดิม

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

ที่ ๗๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

****

อาศัยอำนาจตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๕ ข้อ ๑ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางประกาศกำหนด เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศใช้บังคับต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมเกียรติ คงทิม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

ที่ นว ๘๐๕๐๑/ ว ๖๖๘

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต
๙ หมู่ ๙ ตำบลพรหมนิมิต อำเภอตาคลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๑๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่ง อบต.พรหมนิมิต ที่ ๗๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม **ในวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต** สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเกียรติ คงทิม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

สำนักงานปลัด
โทร./โทรสาร ๐๕๖-๓๗๓๙๐๓

ตรวจทาน.....
พิมพ์.....

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

.....

<u>ระเบียบวาระที่ ๑</u> เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> เรื่องพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u> เรื่องอื่นๆ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

<u>ผู้มาประชุม</u>

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมเกียรติ คงทิม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต	
๒	นางชุติมา อาจแก้ว	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต	
๓	นางสาวสุพักษณ์ชา เผือกหอม	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นายณฐกรณ์ ชาลี	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	นางสศิธร พัสสร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนรักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด	
๖	นางยุพาวรรณ จันจารี	นักทรัพยากรบุคคล	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

<u>ผู้มาประชุม</u>

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมเกียรติ คงทิม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต	สมเกียรติ คงทิม
๒	นางชุติมา อาจแก้ว	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต	ชุติมา อาจแก้ว
๓	นางสาวสุพักษณ์ชา เผือกหอม	ผู้อำนวยการกองคลัง	สุพักษณ์ชา เผือกหอม
๔	นายณฐกรณ์ ชาลี	ผู้อำนวยการกองช่าง	ณฐกรณ์ ชาลี
๕	นางสศิธร พัสสร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนรักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด	สศิธร พัสสร
๖	นางยุพาวรรณ จันจารี	นักทรัพยากรบุคคล	ยุพาวรรณ จันจารี

<u>ผู้ไม่มาประชุม</u>

ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

<u>ระเบียบวาระที่ ๑</u> **<u>เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ</u>**

ประธานฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ที่ ๗๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการฯ

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องทิน เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับกับบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> <u>เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา</u>

ไม่มี

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> <u>เรื่องพิจารณา</u>

<u>เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</u>

ประธานฯ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และหนังสือจังหวัดนครสวรรค์ ที่ นว ๐๐๒๓.๒/ว ๘๐๑๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือกปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงปบระมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพรมหนิมิตได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คณะกรรมการร่วมกันดำเนินการดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจโดยให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย บัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีและพิจารณากำหนดอัตรากำลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรมภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล การพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้น งาน

๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน โดยเมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคน ประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน โดยใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและตำแหน่งเพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น กรณีเงินเดือน ค่าจ้างให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครอง แต่หากเป็นตำแหน่งว่างให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือน ของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการร้อยละ ๑๕ ของผลรวม อัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้ดำเนินการจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ให้ครบถ้วนและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. การรายงานเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้วจัดส่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขอให้คณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลต่างเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม คณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่นในภาพรวมของตำบลพรหมนิมิต ซึ่งพบว่าความ ต้องการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุขและการกีฬา โดยสามารถ จำแนกรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เนื่องจากตำบลพรหมนิมิต มีคลองชลประทานขนาดใหญ่ไหลผ่านพื้นที่ตำบล พรหมนิมิต ทำให้ตำบลพรหมนิมิตแบ่งออกเป็นสองฝั่งคลอง และการชี้แนวเขตการปกครอง ยังไม่ชัดเจน พื้นที่บางส่วนยังเป็นของตำบลข้างเคียง การจะดำเนินการโครงสร้างพื้นฐาน ด้านต่างๆ จึงติดปัญหาเรื่องพื้นที่ บางโครงการต้องขออนุญาตหน่วยงานเจ้าของพื้นที่ เช่น ธนารักษ์, ชลประทาน และโครงสร้างพื้นฐานภายในตำบลในด้านถนนภายในตำบล

หลายเส้นทางไม่ได้มาตรฐาน คับแคบ และชำรุดเสียหายเนื่องจากรถบรรทุกเกินน้ำหนัก ภัยธรรมชาติและถนนหมดอายุการใช้งาน ด้านการวางท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง ด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและด้านไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ควรส่งเสริม ให้มีการพัฒนาโดยให้มีการดำเนินโครงการต่าง ๆ ด้านโครงสร้างด้านพื้นฐาน

๑. ด้านเศรษฐกิจ

ตำบลพรหมนิมิต ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม เช่นปลูกข้าว หอมหัวใหญ่ มันแกว ข้าวโพด ซึ่งเกษตรกรยังให้ความสำคัญกับการใช้สารพิษ ทำให้ผลผลิตที่ได้ยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจทำให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้น จึงควรมุ่งเน้นให้เกษตรกรลดการใช้สารพิษ ควบคู่ไปกับการใช้เกษตรอินทรีย์ โดยสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้เห็นถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ และพื้นที่ของตำบลพรหมนิมิต มีสภาพภูมิประเทศเอื้ออำนวยให้เป็นพื้นที่เหมาะสำหรับการปลูกพืชซึ่งเกษตรกรส่วนใหญ่ปลูกข้าวและมีต้นทุนการผลิตที่สูงแต่ราคาต่ำเนื่องจากเกษตรกรใช้สารเคมี รวมทั้งค่าแรงงานเพิ่มสูงขึ้นทำให้เกิดภาระหนี้สินและเกษตรกรไม่มีความรู้ทางด้านการเกษตร ดังนั้นแนวทางการแก้ปัญหาคือการริเริ่มจากหน่วยงานของภาครัฐที่เข้ามาดูแลส่งเสริมเกษตรกรให้มีความรู้ในการทำเกษตรให้มีต้นทุนที่ต่ำลงและมีรายได้เพิ่มขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้ เช่น การทำเกษตรแบบพอเพียง การปลูกพืชปลอดสารพิษ

๒. ด้านสังคม

เนื่องจากสถานการณ์ทางด้านสังคมในปัจจุบันยังเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและส่งผลต่อปัญหาอื่น ๆ ต้องได้รับการแก้ไข เช่น ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการเฝ้าระวัง การป้องกันและป้องปรามยาเสพติด ปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรเนื่องจากเยาวชนขาดความรู้ในการป้องกัน ปัญหาผู้สูงอายุเพิ่มจำนวนมากขึ้น และที่สำคัญผู้สูงอายุบางรายช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ไม่มีผู้ดูแลประกอบกับข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและขาดกำลังคนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างทั่วถึงและทันท่วงที จึงควรส่งเสริมการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งในการแก้ไขปัญหาทางสังคม ส่งเสริมความรู้ให้กับเด็กและเยาวชน

๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ในปัจจุบันการศึกษาที่จัดอยู่เป็นการศึกษาแบบแยกส่วนไม่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคม เน้นการท่องจำ ไม่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งขาดการบูรณาการเชื่อมโยงกับด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเข้าไว้ในกระบวนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ไม่ได้เน้นความสามารถสากลเท่าที่ควร ขาดการอบรมบ่มนิสัย ไม่ได้ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและภูมิปัญญาไทยอย่างเพียงพอ ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาอ่อนด้อยทางคุณธรรมและจริยธรรมขาดความภูมิใจในศิลปะ ภูมิปัญญาไทยท้องถิ่น จึงควรส่งเสริมให้มีการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ความภูมิใจในศิลปะภูมิปัญญาไทยท้องถิ่น

๔. ด้านสาธารณสุขและการกีฬา

ในสังคมปัจจุบันสภาพปัญหาเกี่ยวกับภาวะสุขภาพเกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดจากพฤติกรรมสังคมที่ไม่ถูกต้องก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้งด้านสุขภาพ ร่างกายและจิตใจเกิดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคภัยไข้เจ็บ เช่น โรคเบาหวาน ความดัน โรคอ้วน มะเร็งฯ การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นกลยุทธสำคัญของงานพัฒนาสุขภาพที่ต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในการดูแลสุขภาพให้อยู่ในสภาพที่ดี เพื่อการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ของทุกคนในตำบล ท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ประชาชนมีสุขภาพที่ดี โดยการส่งเสริมการออกกำลังกาย ส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากในปัจจุบันสถานการณ์ของขยะมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นปัญหาสิ่งแวดล้อมจากขยะซึ่งจะมีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนโดยทางตรงและทางอ้อมเนื่องจากทำให้เกิดกลิ่นเหม็นและก่อให้เกิดความรำคาญ เกิดมลพิษแก่อากาศเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ของแมลงนำโรค เช่น แมลงวัน ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหาควรส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ในการป้องกันแก้ไขปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น ไม่เพียงแต่ประชาชนทุกคนเท่านั้นแต่ชุมชน องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อการพัฒนาและการอนุรักษ์ที่ยั่งยืน

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

สำหรับการบริหารท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนปัญหาในการบริหารคือเรื่องผู้นำชุมชนและประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในการแก้ปัญหาท้องถิ่น ขาดความรู้และความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นและด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน และประชาชนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาท้องถิ่นทำให้การพัฒนาไม่ตอบสนองและแก้ปัญหาได้ไม่ตรงกับความต้องการ ดังนั้นควรส่งเสริมความรู้ให้กับผู้นำชุมชนและประชาชนให้เห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของตนในการแก้ปัญหาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยเข้าใจว่าเรื่องการเมืองเป็นเรื่องใกล้ตัว ที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญรวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนได้รับทราบข้อมูลในการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

<u>ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต</u>

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต “ทำงานเชิงรุก เน้นการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี พัฒนาสังคมให้ยั่งยืน” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน

การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตจะประสบผลสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มียุทธศาสตร์การพัฒนาโดยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน

(๑) มีโครงข่ายน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

(๒) ประชาชนมีน้ำอุปโภค บริโภคได้อย่างเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ

(๑). พัฒนาการคมนาคมและการขนส่งสินค้า

(๒) พัฒนาการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๑) พัฒนาและส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และเกษตรกรรมอย่างเป็นระบบ

(๒) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

(๑) ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้พึ่งพาตนเองได้

(๓) ส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ

(๔) ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชนได้ออกกำลังกายเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุน รณรงค์ให้เด็ก เยาวชนและประชาชน ละ เลิกและไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนการบำบัด ฟื้นฟูสภาพร่างกาย และจิตใจของผู้เสพยาเสพติดให้คืนสู่สภาพปกติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

(๑) อนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

(๒) ควบคุมและดูแลคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

(๔) ป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างความผาสุก ศิลปะวัฒนธรรม และประเพณี อันดีงามในท้องถิ่น

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น

(๓) ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการพัฒนาท้องถิ่น

(๔) ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(๕) ส่งเสริมศักยภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น

(๖) ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติดทุกประเภทในชุมชน

(๘) อนุรักษ์ ฟื้นฟู บูรณะ และสืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๙) ส่งเสริมและสนับสนุนองค์ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม หรืออุปสรรค (SWOT) ในการดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต แบบองค์รวม มีดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีถนนที่สามารถเชื่อมโยงติดต่อกันภายในตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงหลายตำบล ๒. มีคลองชลประทานขนาดใหญ่ไหลผ่าน ๒. ผู้บริหารและผู้นำชุมชนเห็นความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัดทำให้การพัฒนาไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๒. ถนนภายในหมู่บ้านคับแคบ ๓. ประชาชนไม่เสียสละพื้นที่ในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ๔. การใช้ถนนของรถในการบรรทุกน้ำหนักเกินกำหนด ๕. ฤดูน้ำหลากน้ำท่วมเป็นเวลานาน ๖. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
โอกาส	**อุปสรรค**
๑. หน่วยงานภาครัฐเห็นความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๒. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ๓. ภัยธรรมชาติ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีถนนทางหลวงหมายเลข ๑๑ ผ่านตำบล ๒. สภาพภูมิประเทศเอื้ออำนวยให้เป็นพื้นที่เหมาะสำหรับการปลูกพืช	๑ .ประชาชนส่วนใหญ่รายได้ไม่เพียงพอใช้จ่ายในครัวเรือน ภาวะหนี้สินสูง ๒. งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว ๓. เกษตรกรขาดความรู้ในเรื่องการปลูกพืชและการตลาด ๔. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรผสมผสาน ๕. ค่าแรงงานสูง
โอกาส	อุปสรรค
๑. รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในเรื่องราคาสินค้าเกษตร ๒. แนวโน้มตลาดให้ความสนใจเกษตรอินทรีย์และอาหารปลอดภัย ๓. สถาบันการเงินให้การสนับสนุนสินเชื่อแก่เกษตรกรและผู้ประกอบการ ๔. รัฐบาลมีนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจ	๑. ความผันผวนทางเศรษฐกิจ ๒. ภัยธรรมชาติ ๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร ๔. ต้นทุนการผลิตมีแนวโน้มสูงขึ้น ๕. การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน

๖. กระแสความตื่นตัวในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๗. หน่วยงานของภาครัฐส่งเสริมเกษตรกรให้มีความรู้ในการทำเกษตร	๖. ระเบียบกฎหมายค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ๗. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ ๘. สถานการณ์การเกิดระบาด

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ในพื้นที่มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเด็กก่อนวัยเรียนถึงระดับปฐมศึกษา ๒. สถาบันทางศาสนาสามารถพัฒนาความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล	๑. ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ๒. ขาดกำลังคนเจ้าหน้าที่ ๓. ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดมีแนวโน้มสูงขึ้น ๔ .เยาวชนขาดความรู้วิธีการคุมกำเนิด ๕. ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ๖. เรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๗. ประชาชนมีการศึกษาน้อยและไม่ส่งเสริมในการเรียนรู้
โอกาส	**อุปสรรค**
๑. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการพัฒนา ๒. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องการลดความเลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการของภาครัฐ ๓. รัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ๔. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคม ๕. รัฐบาลสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๑. เทคโนโลยีที่ทันสมัยอาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ เช่น สื่อมือถือ คลิปวีดีโอ ก่อให้เกิดปัญหาการทำร้ายและทำอนาจารผู้หญิง เยาวชนติดเกมส์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ๒. การรับวัฒนธรรมตะวันตกมีผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรม ๓. วิถีความเป็นอยู่ในปัจจุบันของสังคมเปลี่ยนแปลงไป ความสัมพันธ์ในครอบครัวลดลงทำให้พฤติกรรมเด็กก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม

๔. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ตำบลพรหมนิมิต มีหลวงพ่อพรหม ถาวโร ซึ่งเป็นเกจิที่ประชาชนให้ความเคารพและนับถือ ๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ๓. ในพื้นที่มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเด็กก่อนวัยเรียนถึงระดับปฐมศึกษา ๔. สถาบันทางศาสนามีความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเยาวชนและประชาชน	๑. ขาดการบูรณาการเชื่อมโยงกับด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเข้าไว้ในกระบวนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ๒. ขาดการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาอ่อนด้อยทางคุณธรรมและจริยธรรมและความภูมิใจในศิลปะภูมิปัญญาไทยท้องถิ่น ๓. ขาดการรวบรวมข้อมูลด้านศิลปะ วัฒนธรรม ๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้

โอกาส	อุปสรรค
๑. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมศาสนาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง ๓. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	๑. การศึกษาในปัจจุบันเป็นแบบแยกส่วน ไม่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคม เน้นการท่องจำ ไม่เน้น การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๒. สื่อต่าง ๆ เช่นสื่อโทรทัศน์ อินเตอร์เน็ตมีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชนมากขึ้นส่งผลต่อวิถีชีวิตดั้งเดิม

๕. ด้านสาธารณสุขและการกีฬา

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านสาธารณสุขและกีฬา ๒. บุคลากรสาธารณสุขมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ๓. ในพื้นที่มี อสม.ทำงานเป็นทีมให้บริการประชาชนได้ครอบคลุมทุกพื้นที่	๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพ ๒. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญกับการออกกำลังกาย ๓. บุคลากรด้านสาธารณสุข (อสม.) ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ๔. พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงไป ๕. ประชาชนขาดความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อ
โอกาส	**อุปสรรค**
๑. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญของการส่งเสริมการออกกำลังกาย ๒. รัฐส่งเสริมสาธารณสุข พัฒนาศักยภาพ อสม. และสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรค ๓. สถานการณ์แนวโน้มเกี่ยวกับการออกกำลังกายและกีฬา	๑. การเข้าถึงสื่อการรณรงค์ในเรื่องสุขภาพอนามัยยังไม่ทั่วถึง ๒. คุณภาพของระบบบริหารจัดการสาธารณสุข ๓. งบประมาณในการส่งเสริมด้านสาธารณสุขและกีฬา ๔. การเข้ารับการรักษาพยาบาลมีข้อจำกัด ๕. เศรษฐกิจทุนนิยมทำให้พฤติกรรมสุขภาพเปลี่ยนแปลงไป ๖. สถานการณ์การเกิดโรคติดต่อ

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีรถบรรทุกขยะมูลฝอยของ อบต. ให้มีบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยทุกหมู่บ้าน ๒. สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น	๑. ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากต่อซังข้าว และการจุดเผาขยะที่ก่อให้เกิดควัน ๒. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนและจิตสาธารณะในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. พฤติกรรมของประชาชน ๔. งบประมาณในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม ๕. ขาดบุคลากรและอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

โอกาส	อุปสรรค
๑. องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อการพัฒนาและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ๒. กระแสโลกในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาที่ยั่งยืน	๑. การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม วาตภัย ๒. ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดภาวะโลกร้อน ๓. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ๔. สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาโลกร้อน ขยะ และมลพิษทางอากาศ

๗. ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ผู้บริหารมีความรู้และมีวิสัยทัศน์ ๒. พนักงานเข้าใจในนโยบายการบริหาร ๓. ท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายการพัฒนาสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการ ๔. ประชาชนมีความตื่นตัวเกี่ยวกับการเลือกตั้ง ๕. ประชาชนมีความรักสามัคคี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย	๑. ขาดการประชาสัมพันธ์ ๒. ขาดระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๔. การบริหารงานท้องถิ่นไม่สามารถทำได้ทุกเรื่อง เนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านระเบียบกฎหมาย ๕. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองและการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ๖. ผู้นำชุมชนไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน
โอกาส	**อุปสรรค**
๑.รัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนา ๒.รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง	๑.การสนับสนุนส่งเสริมจากรัฐบาลและจังหวัดยังขาดความคล่องตัวและต่อเนื่อง ๒.ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการดำเนินโครงการ ๓.ข้อระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการบริหารงาน ๔.ขาดความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรง จึงมีความใกล้ชิดประชาชน ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตมีกรอบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสามารถตอบสนองต่อการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างครอบคลุม ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตเป็นนิติบุคคลซึ่งมีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ ๔. นโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจน ๕. การประสานความร่วมมือมีประสิทธิภาพ	๑. ขาดการประชาสัมพันธ์ ๒. ขาดระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๔. การบริหารงานท้องถิ่นไม่สามารถทำได้ทุกเรื่องเนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านระเบียบกฎหมาย ๕. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง ๖. ผู้นำชุมชนไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน
โอกาส	**อุปสรรค**
๑. รัฐมีนโยบายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ประชาชนมีความตระหนักในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนประชาคมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้โดยตรงเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ ๒. การสนับสนุนส่งเสริมจากรัฐบาลและจังหวัดยังขาดความคล่องตัวและต่อเนื่อง ๓. ข้อระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการบริหารงาน

ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดภารกิจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการครอบคลุมการปฏิบัติงานให้ครบทุกด้าน จากสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้มีการนำภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและการวิเคราะห์ศักยภาพมาพิจารณากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การส่งเสริมการเกษตร
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
๓. การฟื้นฟูวัฒนะธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ตามนัยข้อ ๑๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๑ ข้อ ๒๒๖ - ข้อ ๒๓๒ มีการจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบ ประกอบด้วย

๑) สำนักปลัด (๐๑)
๒) กองคลัง (๐๔)
๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง
๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน
๓) กองช่าง (๐๕)
๔) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

และได้ทำการวิเคราะห์การใช้กำลังคนว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ส่วนราชการใดใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนในส่วนราชการใดเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้วิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น ๆ จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การ

บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงานหมายถึงเวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน หรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานสวัสดิการสังคม แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและความคุ้มค่าต่อภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๓. การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ระดับต้น) ว่างจำนวน ๑ อัตรา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง) ๑ ส่วนราชการ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๒ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีพนักงานส่วนตำบลสายงานวิชาการและสายงานทั่วไปเป็นไปตามโครงสร้างหลัก และมีพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เมื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน รายละเอียดปรากฏดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	งานบริหารทั่วไป	๒	-	๒
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๒
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	-	๒
	งานส่งเสริมสุขภาพสาธารณสุข	-	-	๑
	งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑
	งานพัฒนารายได้	๑	-	๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	-	-
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๒	๑	๓
	งานควบคุมอาคาร	๑	-	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๓
	งานผังเมือง	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-
รวม		**๑๖**	**๓**	**๑๖**

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการแต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่รองรับ	จำนวนคน
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. มีโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ ๒. มีระบบการคมนาคมที่ได้มาตรฐาน ๓. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน	ผู้อำนวยการกองช่าง วิศวกรโยธา นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา	ว่าง ว่าง ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
ส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. มีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง
พัฒนาการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. ประชาชนได้รับสวัสดิการทางสังคมและเข้าถึงระบบการศึกษาและสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ๒. สังคมมีความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓. ประชาชน เด็ก และเยาวชนมีการออกกำลังกายมากขึ้น	ครู จำนวน ๒ อัตรา นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างทั่วไป	ว่าง ๑ อัตรา ว่าง
อนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน	๑. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานให้คงอยู่ต่อไป	นักพัฒนาชุมชน	
เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง	๑. ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานดับเพลิง พนักงานจ้างทั่วไป	ว่าง
การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. มีการลดปริมาณขยะและการกำจัดขยะชุมชนให้ถูกหลักวิชาการ ๓. ประชาชนมีการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง
การสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑. อปท.มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส ๒. ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ ๓. ประชาชนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตย	นักทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ว่าง ว่าง

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา โดยได้เปรียบเทียบข้อมูลอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรูปแบบการปกครองลักษณะเดียวกันมีบริบทลักษณะทางเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกันดังนี้

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	อัตรากำลังรวม
๑	อบต. จันเสน	๔ ส่วนราชการ	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๒	๔	-	๑๖	๔๕
๒	อบต. ห้วยหอม	๔ ส่วนราชการ	๓๖,๔๗๓,๔๐๔	๒๐	๒	-	๔	๓๕
๔	อบต. ลาดทิพรส	๓ ส่วนราชการ	๓๓,๐๓๗,๒๔๕	๒๑	๓	๑	๖	๔๓

จากการเปรียบเทียบข้อมูลอัตรากำลังจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าใด เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต มีความจำเป็นที่ต้องยุบพนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งได้เดิมเป็นประเภทผู้มีทักษะซึ่งได้ดำเนินการสรรหาแล้วแต่ไม่มีผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งดังกล่าว

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีปริมาณมาก ต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ค่าตอบแทนน้อย ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ ไม่มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงาน จึงขอยุบตำแหน่งดังกล่าว

๓. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
เนื่องจากดำเนินการสรรหาไม่มีผู้มาสมัคร

๔. ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
เนื่องจากดำเนินการสรรหาไม่มีผู้มาสมัคร

ประธานฯ

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต และมีงบประมาณสำหรับด้านบริหารงานบุคคลเพียงพอ ในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

<u>วิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการกำลังคน</u> ดังนี้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของสำนักปลัดจะเห็นว่างานบริหารงานทั่วไป และงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม มีปริมาณมากถึงจะมีผู้ปฏิบัติงานโดยตรงแต่จากปริมาณงานที่เพิ่มทุกปี ขึ้นทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

ปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนากลุ่มอาชีพ การอบรมกลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไปในท้องถิ่นให้มีความรู้ มีทักษะด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน งานส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนในท้องถิ่น งานให้คำแนะนำปรึกษา ติดตามและประเมินผลของกลุ่มอาชีพ งานส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามให้คงอยู่ในท้องถิ่นสืบไป งานส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการในท้องถิ่น งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติในท้องถิ่น งานส่งเสริมด้านสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุงานสงเคราะห์ผู้พิการ งานสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

ศึกษา รวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงาน และปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการบริหารสำนักงาน เช่น งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารแผนปฏิบัติราชการ งานบริหารอาคารสถานที่ งานจัดระบบงาน งานรักษาความปลอดภัย งานธุรการ สารบรรณ งานบริหารแผนปฏิบัติราชการ งานจัดระบบงาน และงานสัญญาต่าง จัดเก็บ และรักษาข้อมูลสถิติ เอกสารหลักฐาน หนังสือราชการ ระเบียบ และคำสั่งงานโครงการพระราชดำริ ปฏิบัติงานเลขานุการของผู้บริหาร เช่น การกลั่นกรองเรื่อง การจัดเตรียมเอกสารสำหรับการประชุม เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร จัดเตรียมการประชุม บันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุม และรายงานอื่นๆ เพื่อให้การบริหารการประชุมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ประสานและจัดงานรัฐพิธีหรืองานราชพิธี เพื่อให้งานดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ช่วยติดตามการปฏิบัติตามมติของที่ประชุม หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อการรายงานและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

จากการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนจากข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอมติคณะกรรมการในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประธานฯ มีกรรมการท่านใดจะเสนอให้กำหนดตำแหน่งอื่นเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม -ไม่มี-

ประธานฯ ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคล ชี้แจงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นางยุพาวรรณ จันจารี นักทรัพยากรบุคคลชี้แจงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๓๕,๙๘๕,๐๐๐บาท

ปี ๒๕๖๗ ภาระค่าใช้จ่าย ๑๐,๔๓๘,๑๖๘ บาท คิดเป็นร้อยละ **๒๗.๖๓**
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ๓๗,๗๘๔,๒๕๐.๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๘ ภาระค่าใช้จ่าย ๑๐,๗๒๙,๒๑๐ บาท คิดเป็นร้อยละ **๒๗.๐๔**
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ๓๙,๖๗๓,๔๖๒.๕๐ บาท

ปี ๒๕๖๙ ภาระค่าใช้จ่าย ๑๑,๐๒๔,๒๕๐ บาท คิดเป็นร้อยละ **๒๖.๔๖**
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๔๑,๖๕๗,๑๓๕.๖๖ บาท

จะเห็นได้ว่าภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นแต่ละปีไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (หนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง ตามแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

ประธานฯ

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักปลัด (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๓	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	ภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๖	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต</u>								
๑๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๒๐	๒๐	๓๐	๒๐	+๓/-๓	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	<u>กลุ่มงานบริหารงานคลัง</u> นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	<u>กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u> นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเอกสารประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๒๘	<u>กองช่าง (๐๕)</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑			-	ว่างเดิม
๓๐	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒				ว่างเดิม ๑ อัตรา
๓๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงานทั่วไป	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	**ยุบเลิก ๑ อัตรา**
๓๕	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๐	๑๐	๑๐	-๑	-	-	
๓๖	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รามทั้งสิ้น	๓๙	๓๘	๓๘	๓๘	+๓/-๔	-	-	

<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u> <u>เรื่องอื่นๆ</u>

-ไม่มี-

ประธานฯ เมื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว ขอให้เลขานุการฯ จัดส่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

หลังจากดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระเสร็จเรียบร้อยแล้ว ประธานฯ กล่าวขอบคุณและขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ยุพาวรรณ จันจารี
(นางยุพาวรรณ จันจารี)
ผู้จดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ) สมเกียรติ คงทิม
(นายสมเกียรติ คงทิม)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม