



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน นั้น

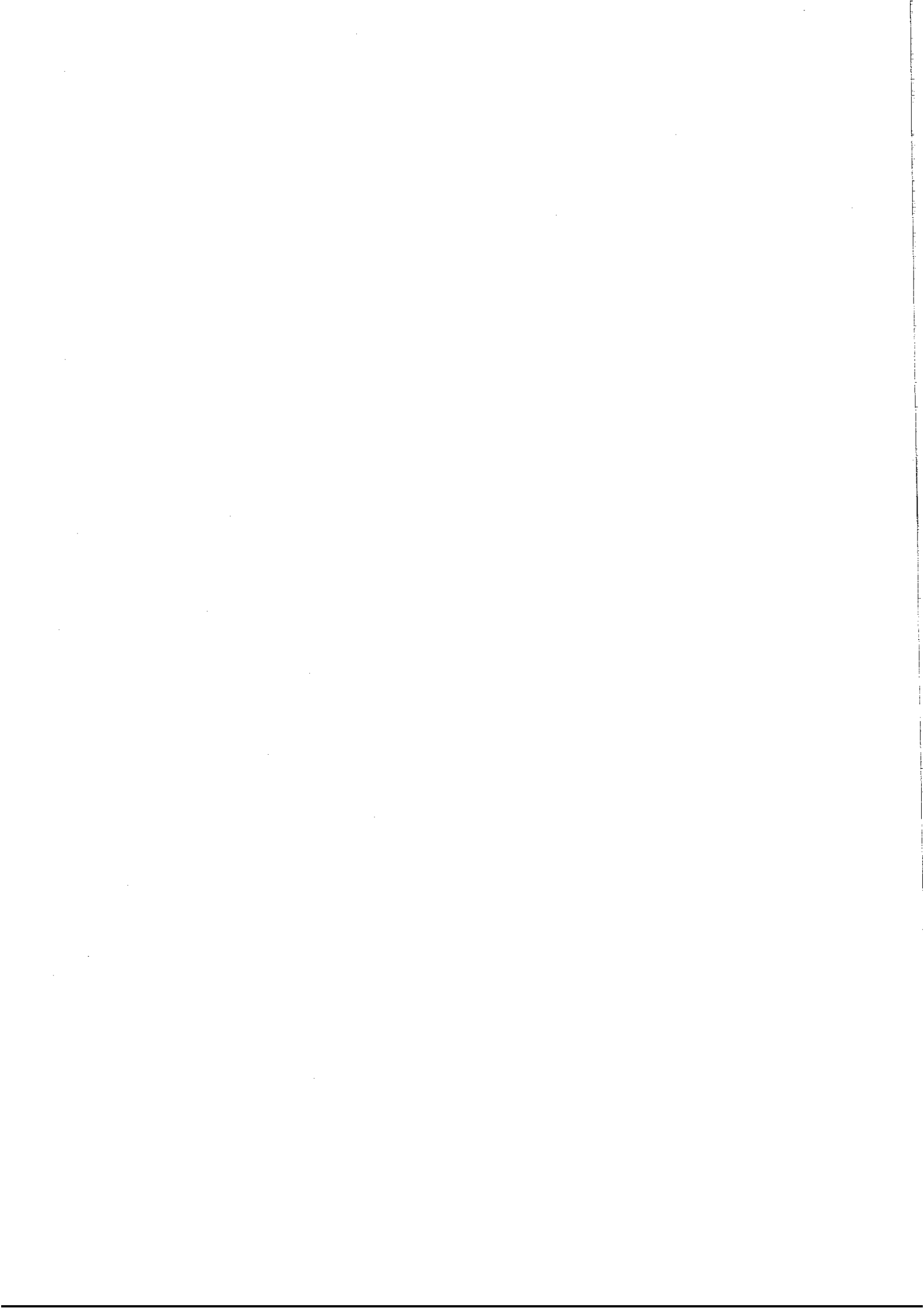
องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบัญชา ศรีชาหลวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

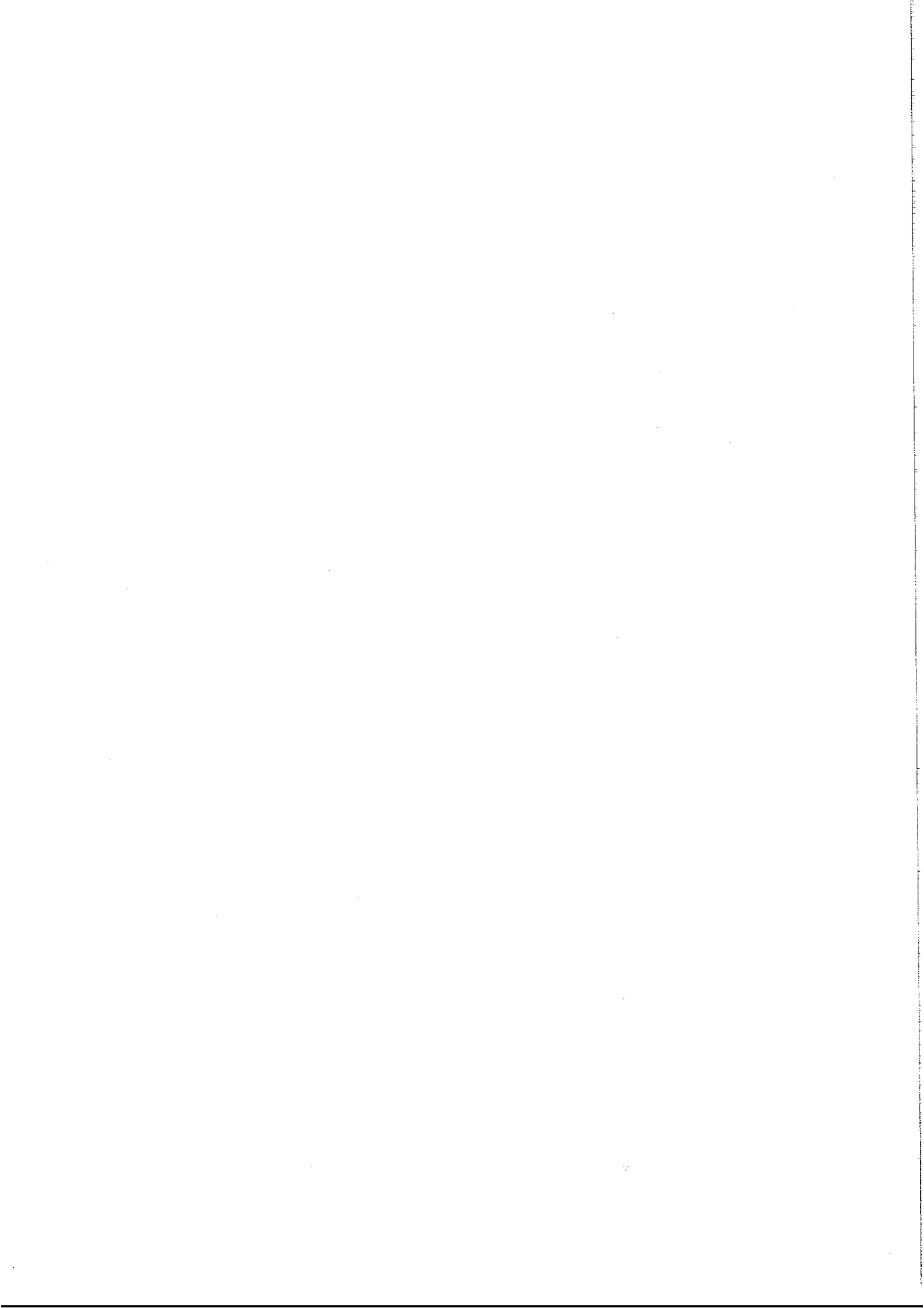


คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมานให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิมานคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิมานสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

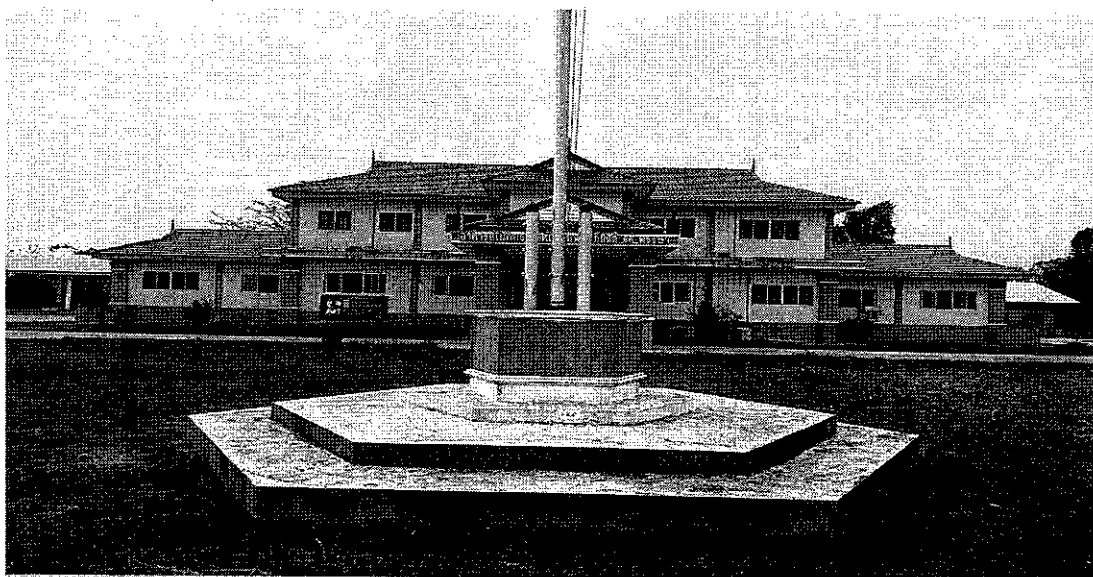
องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมานสำเร็จ

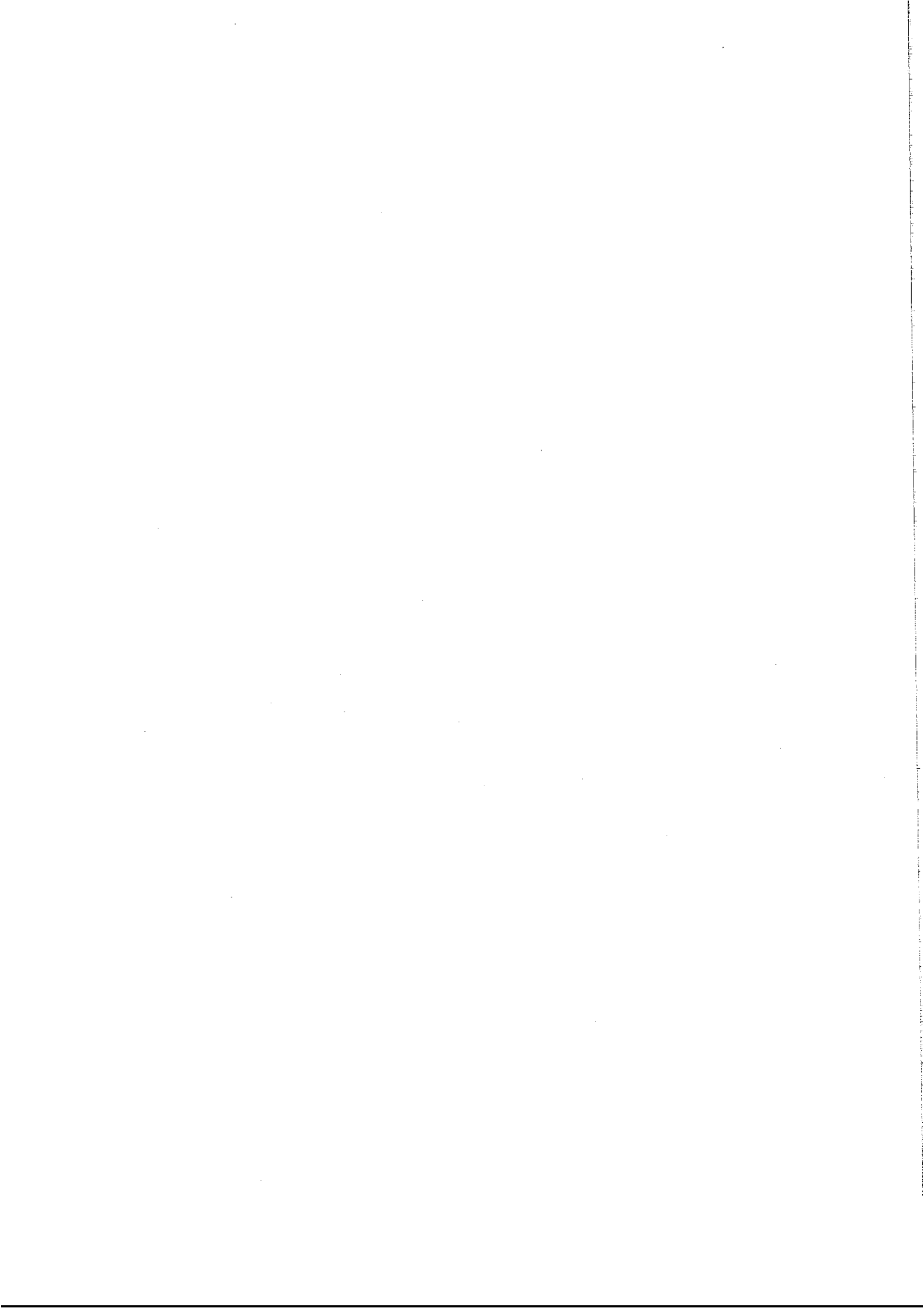
องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



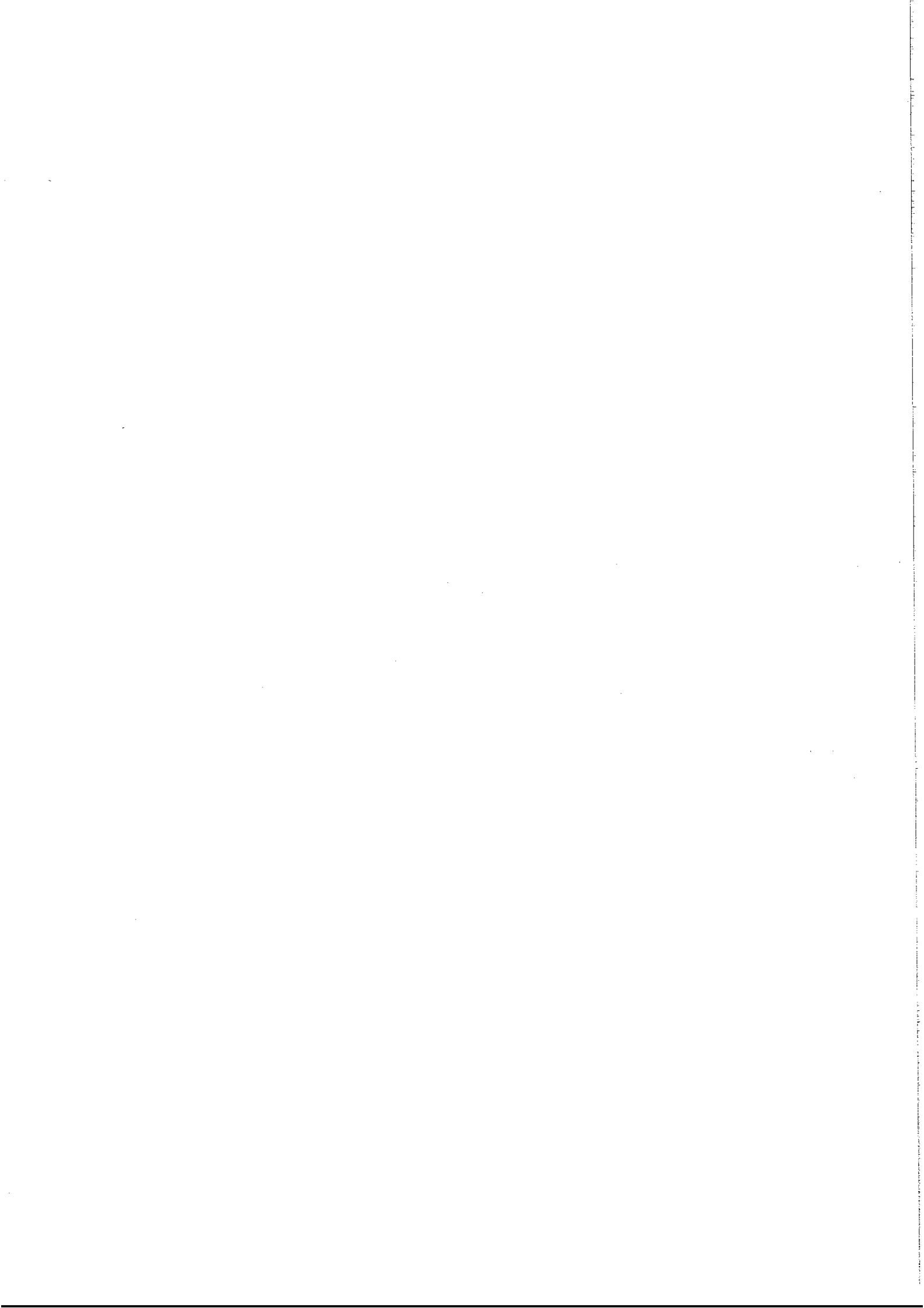


สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลพินามจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๑
๑๔. ภาคผนวก	



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงานปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการและแผนงานของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

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

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

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กันทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (PostAudit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงานเพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๕. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้น ๆ

๖. การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไร จะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวางมีประสบการณ์ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %

- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้านวิชาการ

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๙. การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังโดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิमान มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิमान มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิमान

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิमान สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิमान เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิमान สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพิमान ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิमान เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพิमानตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๖ และแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และ แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล นโยบายของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพิमान และรวมถึง สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพิमान

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลพิमान โดยให้หัวหน้า ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลพิमानประกอบการประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพินาม

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้าง เงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายการกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลดเพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น แล้วยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควร เป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษาการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย
๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง
 - ๒.๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น
 - ๒.๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียก

ค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมานมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน ว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนมีอะไรบ้าง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑.๑ ปัญหาการจราจรไปมา ระหว่างหมู่บ้าน ระหว่างตำบลไม่สะดวก

๑.๑.๒ ปัญหาการมีไฟฟ้าใช้ส่องสว่างตามท้องถนน

๑.๑.๓ ปัญหาการโทรคมนาคม การสื่อสารในหมู่บ้าน/ตำบล

๑.๒ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑.๑ ก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน

๒.๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง

๒.๑.๓ ก่อสร้างร่องระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

๒.๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ (การผลิต การตลาด รายได้ การมีงานทำ)

๒.๑ สภาพปัญหาเศรษฐกิจ

๒.๑.๑ ปัญหาการว่างงาน

๒.๑.๒ ปัญหาผลผลิตที่มีคุณภาพต่ำ

๒.๑.๓ ขาดแหล่งตลาดเพื่อรองรับสินค้า และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒.๑.๔ ปัญหาด้านการขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการผลิตสินค้า ทั้งด้านเกษตรกรรม
หัตถกรรมในครัวเรือน

๒.๑.๕ ขาดความรู้เฉพาะด้านในการประกอบอาชีพ

๒.๑.๖ ปัญหาความยากจน

๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๒.๑ ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ด้านการประกอบอาชีพมาเป็นวิทยากรฝึกอบรม

๒.๒.๒ ตลาดจำหน่ายสินค้าของชุมชน

๒.๒.๓ สนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพ

๒.๒.๔ ความรู้ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่

๒.๒.๕ ส่งเสริมด้านการประกอบอาชีพ

๓. ด้านการสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ สภาพปัญหาด้านการสาธารณสุข

๓.๑.๑ ปัญหาเรื่องการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ (โรคโควิด ๑๙, ไข้หวัด, ไข้เลือดออก,
ไข้มาลาเลีย)

๓.๑.๒ ปัญหาสุขภาพเด็ก สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ

๓.๑.๓ ปัญหาโรคไข้เลือดออก

๓.๑.๔ ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุข การอนามัย

๓.๑.๕ ปัญหามลภาวะทางกลิ่น จากการประกอบอาชีพ (เลี้ยงสุกร)

๓.๒ ความต้องการด้านสาธารณสุข

๓.๒.๑ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการตรวจหรือวินิจฉัยโรค

๓.๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๓.๒.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่อต่างๆ

๓.๒.๔ ต้องการบุคลากรทางการแพทย์อยู่ประจำตำบล

๓.๒.๕ ดูแลสุขภาพของเด็ก สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ

๔. ด้านน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๔.๑ สภาพปัญหาด้านน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๔.๑.๑ ปัญหาคุณภาพของน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่สะอาดและไม่ได้มาตรฐาน

๔.๑.๒ ปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่การเกษตรในช่วงฤดูฝน

๔.๑.๓ ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๔.๒ ความต้องการด้านน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๔.๒.๑ ต้องการน้ำที่สะอาด เพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค

๔.๒.๒ ขยายเขตประปาเพิ่มเติมภายในหมู่บ้าน

๔.๒.๓ มีฝาย ห้วย หนอง คลอง บึง เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรช่วงฤดูแล้ง

๔.๒.๔ ขุดลอกห้วย ฝาย หรือเจาะบ่อบาดาล ในพื้นที่การเกษตร

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา สังคมและวัฒนธรรม การปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ สภาพปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา สังคมและวัฒนธรรม การปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑.๑ ปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของเด็กไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

๕.๑.๒ ปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๕.๑.๓ ปัญหาการสังคมสงเคราะห์คนพิการ คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอชไอวี

๕.๑.๔ ปัญหาการสวัสดิการและนันทนาการ

๕.๑.๕ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา สังคมและวัฒนธรรม การปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๒.๑ ให้มีการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๕.๒.๒ ให้มีอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

๕.๒.๓ ให้ความรู้ อบรม แนะนำ และป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๕.๒.๔ เพิ่มทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน

๕.๒.๕ เพิ่มเงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และผู้ติดเชื้อเอชไอวี

๕.๒.๖ ให้มีการสวัสดิการและนันทนาการอย่างต่อเนื่อง

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑.๑ ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรป่าไม้

๖.๑.๒ ปัญหาสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย

๖.๑.๓ ปัญหาน้ำท่วมขังในหมู่บ้าน และพื้นที่การเกษตร

๖.๑.๔ ปัญหาไฟป่า การบุกรุกที่เขตป่าสงวน

๖.๒ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒.๑ ให้มีอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การปลูกป่าทดแทน

๖.๒.๒ ให้มีการกำจัดสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย

๖.๒.๓ ให้มีการระบายน้ำเสียออกจากหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดมลภาวะที่ดี

๖.๒.๔ ให้มีหน่วยงานที่กำกับดูแลการเฝ้าระวังการบุกรุกป่า และการเกิดไฟป่า

๗. ด้านการบริหารจัดการ การจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ สภาพปัญหาด้านการบริหารการจัดการ การจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑.๑ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วม

๗.๑.๒ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครองในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๗.๑.๓ ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคเอกชน

๗.๒ ความต้องการด้านการบริหารการจัดการ การจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๒.๑ ความต้องการให้ภาคประชาชนได้มีส่วนร่วมในทุกด้านมากยิ่งขึ้น

๗.๒.๒ ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละครั้ง

๗.๒.๓ ให้มีการจัดเก็บรายได้ครบถ้วน และยุติธรรม

๗.๒.๔ ต้องการความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร และการปกครองในระบบอบประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น

จากปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพินนาได้กำหนดรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพินนา เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด ดังนี้

แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม วิสัยทัศน์ “เมืองน่าอยู่ ประตูละครธุรกิจสู่อาเซียนและจีนตอนใต้” เป้าประสงค์รวม ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย “เมืองแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี ต้นแบบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ ๕ ด้าน

๑) ด้านเศรษฐกิจ : ใช้โอกาสจากการเป็น “ประตูการค้าสู่อาเซียนและจีนใต้” สร้างความเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจให้จังหวัด โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดโอกาสทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ ผู้ประกอบการและประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก ควบคู่กับการส่งเสริมการลงทุนจากนักลงทุนระดับประเทศ ในด้านที่จังหวัดมี ศักยภาพ คือ การค้าชายแดนและการค้าระหว่างประเทศ การท่องเที่ยวในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง การพัฒนาเกษตรปลอดภัยและเกษตร เพื่อให้นักเรียน หลุดพ้นจากจังหวัดที่ประชาชนมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับต่างๆไปสู่วิถีชีวิตที่ประชาชนมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับสูง พันความยากจน ภายในปี ๒๐๒๐ โดยยึดหลักการพัฒนาตาม แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒) ด้านสังคม : ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี ได้รับโอกาสทางการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐาน มีโอกาสทาง การศึกษาจากหลักสูตรและสถานศึกษาคุณภาพสูงมีโอกาสประกอบอาชีพที่มั่นคงในท้องถิ่นบ้านเกิด โดยใช้หลักศาสนา อัตลักษณ์ และวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นแกนการขับเคลื่อนสังคม เพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่มีความสุขอย่างพอเพียงและมีคุณธรรม

๓) ด้านสิ่งแวดล้อม : มุ่งสู่การเป็น “เมืองพัฒนาปลอดภัยต้นแบบแห่งอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง” ด้วยการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔) ด้านการจัดการ : มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มสมรรถนะระบบการบริหารจัดการภาครัฐและเอกชน ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยควบคู่กับการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลองค์กร ให้โปร่งใสมีส่วนร่วมและตรวจสอบได้โดยภาคประชาชน

๕) ด้านความมั่นคง : ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดภัยเสถียร สังคมสันติสุข พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและปลอดภัย และมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม ๘ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสุขอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การรักษาความมั่นคงชายแดน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์

"เมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจสู่อาเซียนและจีนตอนใต้ ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาเครือข่ายระบบคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณสุข ระบบสิ่งแวดล้อม และระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยเชื่อมโยงการค้าการลงทุน การบริหาร และการท่องเที่ยว
๔. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา วิทยากร ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี
๕. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งการส่งเสริมด้านการตลาดแก่อินค้า การเกษตร
๖. ป้องกัน บำบัด แก้ไขปัญหาสาธารณสุขสิ่งแวดล้อมมีส่วนร่วม
๗. อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน โดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๘. พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
๒. ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขปกคลุม สาธารณูปการพื้นฐานอย่างทั่วถึง สะดวกและปลอดภัย
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณค่า
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกๆด้าน
๕. ลดปัญหามลภาวะเป็นพิษ และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างสมดุลและยั่งยืน
๖. ประชาชนในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาการค้าระหว่างประเทศ
๕. ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ
๖. ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๖ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและด้อยโอกาส
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกๆระดับและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันครอบครัว
- ๕) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- ๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗) การป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ
- ๘) เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๙) การส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงศาสนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
- ๒) ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานด้านการบริการและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว สร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้มาเยือนนครพนม
- ๓) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
- ๔) บริหารจัดการศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว
- ๖) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยวท้องถิ่นอื่นในจังหวัดนครพนม กลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน
- ๗) ส่งเสริมความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน
- ๘) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสู่แหล่งท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาและดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่อให้มีน้ำเพื่อการเกษตรและเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค
- ๒) ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการ และขยายพื้นที่ชลประทาน
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต การตลาด การลงทุน การพัฒนาอาชีพ สินค้าทางการเกษตร และวิสาหกิจชุมชน
- ๔) พัฒนาสินค้าสู่อุตสาหกรรมเกษตร
- ๕) ส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาสินค้าทางการเกษตรในท้องถิ่น
- ๖) ส่งเสริมการจัดให้มีตลาดกลางสินค้าทางการเกษตรและส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคา
- ๗) เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตรให้มีคุณภาพ
- ๘) ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้าชายแดน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม การท่องเที่ยว การตลาด การค้าและการลงทุนในภูมิภาค
- ๒) พัฒนาจุดผ่อนปรนเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการค้าชายแดนผ่านจุดผ่อนปรน
- ๓) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชนขยายการลงทุนไปประเทศเพื่อนบ้าน
- ๔) ส่งเสริมการขยายความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนภายใต้ประโยชน์ร่วมกันของกรอบความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน

๕) ส่งเสริมความเข้มแข็งของ SME ไทยสู่การเป็นประเทศอาเซียน

๖) ส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มอาชีพและผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ให้มีคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชน
- ๒) พัฒนาระบบรับเรื่องและแก้ไขปัญหาร้องทุกข์ของประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมภาคประชาชนสนับสนุนการบริการประชาชนเคลื่อนที่แบบบูรณาการ
- ๓) บริหารงานโดยการบูรณาการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๔) สนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในจังหวัดหรือเพื่อจัดทำแผนพัฒนากับภาคส่วนต่างๆ สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนส่วนราชการ หน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนา
- ๕) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจแก่ภาคส่วนต่างๆ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมรวมทั้งเพื่อสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

๖. ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่

แนวทางการพัฒนา

- ๑) สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ สะพาน และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น พัฒนาระบบขนส่ง (Logistics)
- ๒) พัฒนาและปรับปรุงระบบผังเมือง
- ๓) ส่งเสริมการติดตั้งสัญญาณไฟจราจร ป้ายบอกทาง ไฟส่องทางจราจร ขยายเขตไฟฟ้า ประปาอย่างทั่วถึง
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- ๖) การป้องกันและรักษาโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อแก่ประชาชน รวมทั้งพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
- ๗) พัฒนาและส่งเสริมจัดการระบบขยะมูลฝอย น้ำเสีย และมลพิษในชุมชน
- ๘) ส่งเสริมการฟื้นฟูและบำบัดสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

* ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“ชุมชนสุขภาพดี ชีวิตปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญานำพาเศรษฐกิจชุมชน
สังคมช่วยเหลือเกื้อกูล ”

พันธกิจ (mission) ประกอบด้วย

พันธกิจที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของประชาชน โดยเฉพาะ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

พันธกิจที่ ๓ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน ให้มีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมสนับสนุนการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน โดยพัฒนาอนุสรณ์สถาน (ภูพานน้อย) เป็นทรัพยากรการท่องเที่ยว ทางประวัติศาสตร์ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์วิทยา พร้อมทั้งฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น วิถีชีวิต การประกอบอาชีพ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สร้างระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของชุมชน

พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมคุณภาพและการบริการด้านสาธารณสุข โดยใช้เครือข่ายโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลพิมาน และ บ้านดอนพัฒนา พร้อมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)

พันธกิจที่ ๗ การจัดระเบียบชุมชน ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการส่งเสริมกิจกรรมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และหน่วยกู้ชีพกู้ภัย (OTOS)

๒.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ในการดำรงชีวิต และดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทุกด้าน

๓. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ปลอดโรค

๔. มุ่งสู่การสืบสานประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. สภาพแวดล้อมในชุมชนน่าอยู่ ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์

๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน

๗. ตำบลพิมานเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เชิงประวัติศาสตร์

๘. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการพื้นฐานสะดวก ปลอดภัยและทั่วถึง

๙. ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. กลุ่มอาชีพที่ประกอบอาชีพเสริมขึ้นในชุมชนเพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนได้รับการอย่างทั่วถึง อัตราการเกิดโรคติดต่อและไม่ติดต่อลดลง
๔. การพัฒนาด้านการศึกษาครอบคลุมทุกระดับ
๕. ประชาชนที่ได้อบรมวิชาชีพประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เชิงเกษตร ท่องเที่ยวชุมชนในตำบลเพิ่มขึ้น จำนวนผู้มาท่องเที่ยวใช้บริการเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา
๗. ร้อยละ ๘๐ ของประชากรได้รับการบริการสาธารณสุขภาค สาธารณูปการพื้นฐานสะดวก ปลอดภัยและทั่วถึง
๘. จำนวนป่าไม้เพิ่มขึ้น เกิดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและที่หาอาหารของชุมชนเพิ่มขึ้น

๒.๕ คำเป้าหมาย

๑. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน อย่างยั่งยืน การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขมุ่งเน้นที่จะให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ ปลอดภัย มุ่งเน้นที่การดูแลสุขภาพในการดำรงชีวิต
๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มุ่งที่จะพัฒนาการศึกษาในทุกระดับ การอนุรักษ์ภูมิปัญญาประเพณีท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชนน่าอยู่ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกัน
๖. การพัฒนาสถานที่ต่างๆในตำบลพินามให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เชิงประวัติศาสตร์ ท่องเที่ยวชุมชน การพัฒนาที่ให้คนในชุมชนได้มีรายได้เสริมจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน
๗. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนได้รับการด้านสาธารณสุขภาค สาธารณูปการพื้นฐานสะดวก ปลอดภัยและทั่วถึง
๘. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อให้ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอในการประกอบอาชีพ มีแหล่งอาหารของชุมชนที่อุดมสมบูรณ์

๒.๖ กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้
๒. พัฒนาศักยภาพของประชาชน โดยเฉพาะ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพินาม ให้มีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมสนับสนุนการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

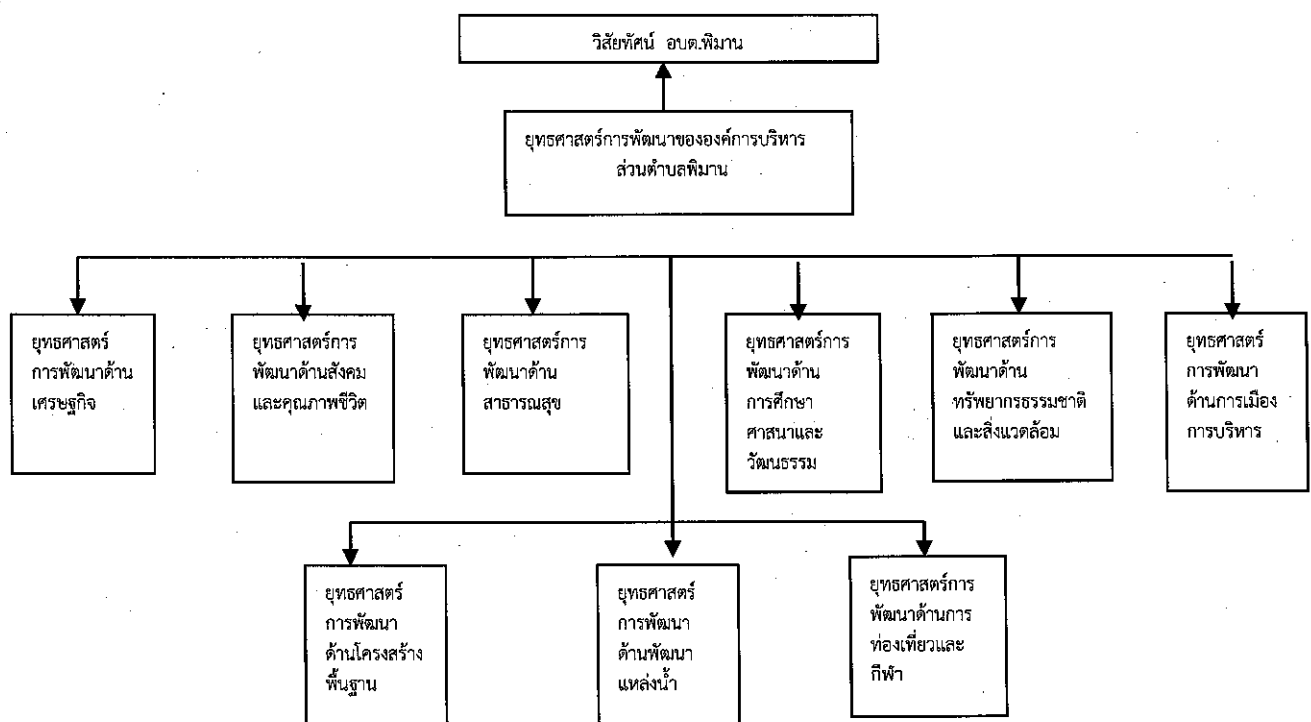
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน โดยพัฒนาอนุสรณ์สถาน (ภูพานน้อย) เป็นทรัพยากรการท่องเที่ยว ทางประวัติศาสตร์ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์วิทยา พร้อมทั้งฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น วิถีชีวิต การประกอบอาชีพ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สร้างระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของชุมชน

๖. ส่งเสริมคุณภาพและการบริการด้านสาธารณสุข โดยใช้เครือข่ายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพิมาน และ บ้านดอนพัฒนา พร้อมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)

๗. จัดระเบียบชุมชน ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการส่งเสริมกิจกรรมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) และหน่วยกู้ชีพกู้ภัย

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



๕. การกลไก อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมานนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนที่มีการร่วมคิดร่วมทำร่วมกันแก้ไขปัญหาการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพิมานจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในชุมชนมีความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมานเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกด้าน นอกจากนั้นยังมีการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านเศรษฐกิจนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลพิมานจะเน้นการการสร้างรายได้ให้กับประชาชนพร้อมทั้งน้อมนำแนวคิดตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นต้นแบบ ซึ่งเป็นแบบพึ่งตนเอง เป็นการเพิ่มรายได้ และลดรายจ่าย และส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ มีการตั้งกองทุนกู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ยให้แก่กลุ่มอาชีพที่มีความสนใจอีกทั้งยังเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความ

ยากจนอย่างยั่งยืนทั้งนี้เพื่อสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาล และตามนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมานออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงสถานะขององค์กร และการที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ต้องวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินงานตามหลัก SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๖ (๒))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) การป้องกันและการควบคุม โรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร (มาตรา ๖๘(๔))
- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๑๖(๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการส่งออกและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น (มาตรา ๑๖(๗))

(๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๒))

(๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๑๗ (๑๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗ (๘))

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา ท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนตำบลพิมานได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

การวิเคราะห์ศักยภาพเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายในและนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน ซึ่งเป็นการประเมินศักยภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths : S) จุดอ่อน (Weaknesses : W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunities : O) และอุปสรรค (Threats : T) เป็นเครื่องมือ

๑. ปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายในประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ต้องนำมาพิจารณาได้แก่ ด้านการบริหาร ระเบียบกฎหมาย บุคลากร งบประมาณ ระบบฐานข้อมูล การประสานงาน ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน การวิเคราะห์จุดแข็งเป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานมีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จในการพิจารณาต่าง ๆ และการวิเคราะห์จุดอ่อนเป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอกในหน่วยงานว่ามีส่วนเสียความอ่อนแอข้อจำกัดความไม่พร้อม ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
<p>๑. โครงสร้างการบริหารงานของตำบล (อบต.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน - อนุสรณ์สถานแห่งความสงบ (ภูพานน้อย) สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ประวัติศาสตร์ กีฬา สถานที่พักผ่อนที่จัดกิจกรรม - อ่างเก็บน้ำบ้านดอนพัฒนาอ่างเก็บน้ำบ้านดงน้อย หนองป่าช้า ลำน้ำก่า สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวจัดกิจกรรม นิเวศวิทยาพร้อมทั้งใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - มีระบบชลประทานตามพระราชดำริผ่านพื้นที่ 	<p>๑. โครงสร้างการบริหารงานของตำบล (อบต.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร
<p>๒. บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างองค์กร 	<p>๒. บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรไม่เพียงพอ - บุคลากรได้รับมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับภาระงานและความรู้ความสามารถที่มี
<p>๓. งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภาคีเครือข่าย เช่น สสส. ปตท. ธกส. สาขา อำเภอนาแก เป็นต้น - ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น จังหวัด นครพนม อำเภอนาแก อบจ.นครพนม ในการพัฒนาพื้นที่ตำบลพิมาน 	<p>๓. งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรประจำปีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
<p>๔. เครื่องมือและอุปกรณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ - มีการติดตามประสานงานระหว่างหน่วยงาน ประชาชนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง 	<p>๔. เครื่องมือและอุปกรณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล - การจัดเก็บข้อมูลไม่มีความเที่ยงตรง - การนำใช้ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจในเขตพื้นที่ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี การวิเคราะห์โอกาสเป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ของโลกของประเทศของจังหวัดและของอำเภอที่เกิดขึ้นส่งผลต่อท้องถิ่นอย่างไรหรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่นและการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัดเป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคามก่อให้เกิดผลเสียหายหรือเป็นข้อจำกัด ดังนี้

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
๑. ด้านการเมือง /กฎหมาย /นโยบาย - นักการเมืองมีเอกภาพและศักยภาพในการสนับสนุนการพัฒนา - มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างมีพลัง - ยึดนโยบายในการแก้ไขปัญหาของประชาชนเป็นนโยบายเร่งด่วน - ภาครัฐช่วยหลายภาคส่วนให้การช่วยเหลือผลักดันการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพินนา	๑. ด้านการเมือง /กฎหมาย /นโยบาย - พื้นที่รับผิดชอบมีมาก ไม่สามารถพัฒนาได้ทั่วถึง - ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงบประมาณ
๒. ด้านเศรษฐกิจ - ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก - มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ - มีระบบชลประทานตามพระราชดำริผ่านพื้นที่ตำบลพินนา	๒. ด้านเศรษฐกิจ - ภัยธรรมชาติ คือ น้ำท่วม วาตภัย ภัยแล้ง - ปัจจัยการผลิตสูง ราคาสินค้าเกษตรมีราคาต่ำ - ประชาชนไม่ให้ความสนใจ หรือทำโครงการไม่ต่อเนื่อง
๓. ด้านสังคม/วัฒนธรรม - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม - หน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญให้ความร่วมมือดี (+๑) - ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔. ด้านเทคโนโลยี - มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารในการสืบค้นข้อมูลข่าวสาร	๓. ด้านสังคม/วัฒนธรรม - ประชาชนยังมีแนวคิดว่าการบริหารงาน อบต. เป็นหน้าที่ของหน่วยงานราชการ - ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการลดละเลิกอบายมุข (-๑) ๔. ด้านเทคโนโลยี - ประชาชนขาดความสนใจ ยังขาดความรู้ในการสืบค้น

เกณฑ์การให้คะแนน

ตามที่ได้มีการพิจารณาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลพินนา เป็นรายข้อนั้น เพื่อให้การกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนรายข้อดังนี้

ด้าน	เกณฑ์การให้คะแนน (รายข้อ)
ปัจจัยภายใน	
- จุดแข็ง	+๑
- จุดอ่อน	-๑
ปัจจัยภายนอก	
- โอกาส	+๑
- อุปสรรค / ข้อจำกัด	-๑

ตารางการวิเคราะห์ศักยภาพและสถานภาพในการพัฒนาท้องถิ่น

	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน	น้ำหนักการวิเคราะห์				รวม	พิกัด
		จำนวน (ข้อ)	จุดแข็ง (S)	จำนวน (ข้อ)	จุดอ่อน (W)		
ประเด็น การ วิเคราะห์	๑. โครงสร้างการบริหารงานของตำบล (อบต.)	๕	+๕	๒	-๒	+๓	(+๓,+๓)
	๒. บุคลากร	๒	+๒	๒	-๒	๐	
	๓. งบประมาณ	๒	+๒	๑	-๑	+๑	
	๔. เครื่องมือและอุปกรณ์	๒	+๒	๓	-๓	-๑	
	รวม	๑๑	+๑๑	๘	-๘	+๓	
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก	จำนวน (ข้อ)	โอกาส (O)	จำนวน (ข้อ)	อุปสรรค (T)	รวม	
	๑. ด้านการเมือง/กฎหมาย/นโยบาย	๔	+๔	๒	-๒	+๒	
	๒. ด้านเศรษฐกิจ	๓	+๓	๓	-๓	๐	
	๓. ด้านสังคม/วัฒนธรรม	๓	+๓	๒	-๒	+๑	
	๔. ด้านเทคโนโลยี	๑	+๑	๑	-๑	๐	
รวม	๑๑	+๑๑	๘	-๘	+๓		

กลยุทธ์จากการวิเคราะห์โดย SWOT

การวิเคราะห์โดยใช้ SWOT เป็นเครื่องมือนั้น สามารถแบ่งกลยุทธ์ออกเป็น ๔ กลยุทธ์ เพื่อใช้ในการพิจารณาและวางแผน ดังนี้

๑. กลยุทธ์เพิ่มศักยภาพ (Strategy to increase potential : SO)

ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ และสภาพโอกาสที่เอื้ออำนวย เพิ่มศักยภาพในการทำงานของหน่วยงาน เกิดเป็นปริมาณและคุณภาพงานให้สูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

๒. กลยุทธ์สร้างภูมิคุ้มกัน (Strategy to build security : ST)

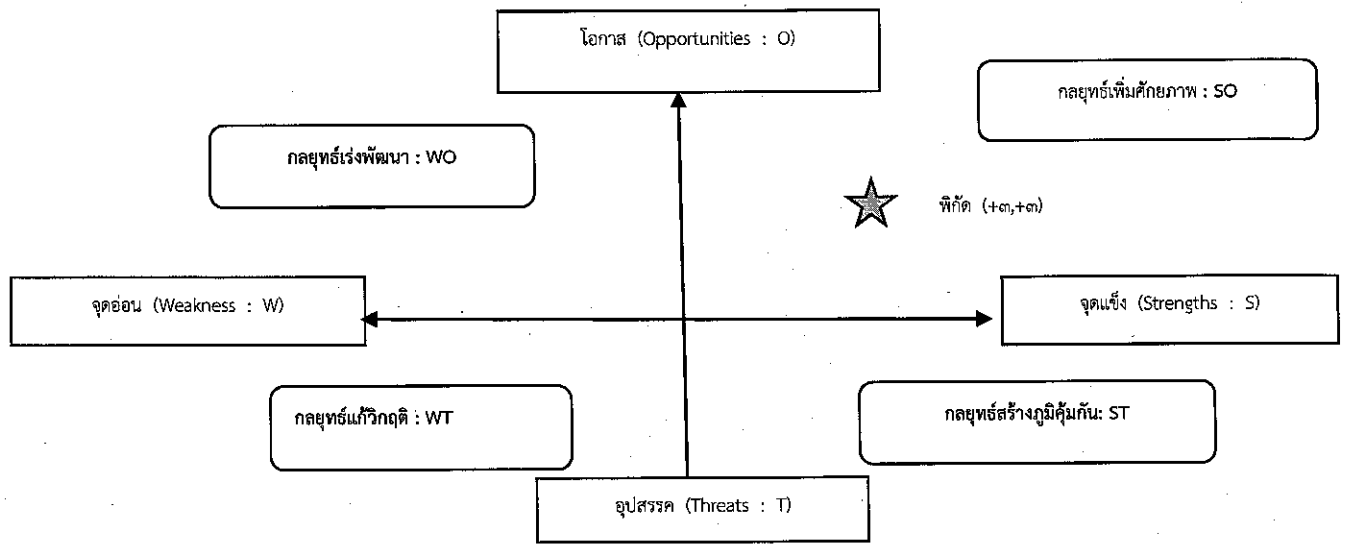
ใช้ประโยชน์จุดแข็งที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อบรรเทาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานให้ลดน้อยลง

๓. กลยุทธ์เร่งพัฒนา (Strategy to accelerate development :WO)

ใช้ประโยชน์จากสภาพโอกาสและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เป็นปัจจัยผลักดันจากภายนอกให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานที่มีจุดอ่อนรอคอยการ แก้ไขอยู่

๔. กลยุทธ์แก้วิกฤติ (Strategy to solve the crisis : WT)

ใช้ประโยชน์จากสภาพโอกาสที่เลวร้าย และจุดอ่อนของหน่วยงานที่มีอยู่ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ และปรับรื้อระบบการทำงานให้ต่างจากเดิม เพื่อหาทางอยู่รอดให้ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย



แผนภาพกลยุทธ์ของ อบต.พิมาน จากการวิเคราะห์โดย SWOT “กลยุทธ์เพิ่มศักยภาพ : SO”

สรุป

จากการวิเคราะห์ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน ควรใช้กลยุทธ์เพิ่มศักยภาพ (SO) กล่าวคือ ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ โดยการพัฒนาอนุสรณ์สถาน(ภูพานน้อย) อ่างเก็บน้ำบ้านดอนพัฒนา อ่างเก็บน้ำบ้านดงน้อย ส่งเสริมให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว พัฒนาระบบการบริหารจัดการระบบชลประทานให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในการทำการเกษตร ทั้งนี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อให้เกิดการบริหารงานราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐและภาคีเครือข่าย ในการร่วมพัฒนาและสภาพโอกาสที่เอื้ออำนวยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของหน่วยงานเกิดเป็นปริมาณและคุณภาพงานให้สูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาตำบลพิมานให้เต็มศักยภาพต่อไป

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิมานจะดำเนินการ

จากภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามจำเป็น

และสมควร

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงและส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๑. การท่องเที่ยว
๑๒. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพิมานกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานครู อบต. ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด รวมทั้งรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นจากการโอนภารกิจ ซึ่งกำหนดปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งและส่วนงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน มีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการแก้ไขภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพิมานได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินงานตามภารกิจนั้น และ

องค์การบริหารส่วนตำบลพินนาพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ในเบื้องต้นนั้นได้กำหนดไว้ดังนี้

๑. กำหนดภารกิจ งานนโยบายและแผน มารวมอยู่ในงานบริหารงานทั่วไป ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงาน

๒. สำหรับงานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ให้กองคลังรับผิดชอบการบริหารงาน

๓. งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขโรค และงานผังเมือง ให้กองช่างรับผิดชอบการบริหารงาน

๔. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ ให้กองสวัสดิการสังคมรับผิดชอบการบริหารงาน

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพินนาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพินนา ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพินนา (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง และ (๔) กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลพินนาจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานครู อบต. ๕ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา ซึ่งมีนครองตำแหน่งทั้งหมด ๒๙ อัตรา และมีตำแหน่งว่างทั้งหมด ๑๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพินนามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบกับพนักงานส่วนตำบลพินนาได้มีการโอน(ย้าย) ลาออก และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพินนา กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบลยังมีจำนวนอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพินนา ยังมีจำนวนอัตราที่ใกล้เคียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกันโดยมีรายละเอียด ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ที่	อปท.	จำนวน (คน)			หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป	รวม	
๑	อบต.พุ่มแก	๓๐	๘	๓๘	
๒	อบต.นาคู	๒๖	๑๘	๔๔	
๓	อบต.นาเลียง	๒๓	๘	๓๑	
๔	อบต.นาแก	๒๑	๖	๒๗	
๕	อบต.พินนา	๒๗	๑๓	๔๐	

๘.๑ โครงสร้าง

จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการสภา - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการสภา - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	
๔. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	๔. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	
----------------------	----------------------	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์ตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนในปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก

๓. ข้อมูลอื่นๆที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคนวิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐ สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑. ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่มของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี

๕๒

สัปดาห์

๑ สัปดาห์ จะทำ

๕

วัน

๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพินนา จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาที)	จำนวนคนที่ ต้องกา(ต่อคน)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.พิมาน					
	๑. หัวหน้าสำนักปลัด					
	๑.๑.ฝ่ายอำนวยการ					
	๑. งานบริหารงานทั่วไป					
	- งานข้อมูลข่าวสาร	๒๖๔	๕	๑,๓๒๐	๐.๐๑	
	- งานเลขานุการผู้บริหาร	๑๒	๖๐	๗๒๐	๐.๐๐	
	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๑	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๐.๒๒	
	- งานธุรการ/งานสารบรรณ	๑,๒๙๖	๑๘๐	๒๓,๓๔๖๐	๒.๘๒	
	- งานรัฐพิธี	๒	๔๘๐	๙๖๐	๐.๐๑	
	๒. งานการเจ้าหน้าที่					
	- งานบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ	๗๐๘	๔๐	๒๘,๓๒๐	๐.๓๔	
	- งานแผนอัตรากำลังงานพัฒนาบุคลากร	๒	๑๔,๔๐๐	๑๓๒,๓๐๐	๐.๑๗	
	- งานสรรหา(โอนย้าย)	๑๒	๑,๔๔๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๐	
	- งานข้อมูลบุคลากร/ทะเบียนประวัติ	๑๐๐	๑,๔๔๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔	
	- งานขอพระราชทานเครื่องราชฯ	๑	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๐.๐๙	
	- งานประเมิน/เลื่อนขั้น/เลื่อนระดับ/ปรับอัตรา	๑๐	๒,๔๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙	
	เงินเดือนและค่าตอบแทน					
	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์/อื่น ๆ	๑๒	๑๘๐	๒,๑๖๐	๐.๒๓	
	๓. งานนโยบายและแผน					
	- งานนโยบายและแผน	๑๒	๑๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓	
	- งานวิชาการ	๑๒	๖๐	๗๒๐	๐.๐๐	
	- งานงบประมาณ	๕	๑๔,๔๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗	
	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	๑๒	๘	๙๖	๐.๐๐	
	๔. งานกฎหมายและคดี					
	- งานกฎหมายและคดี	๐	๐	๐	๐.๐๐	
	- งานนิติกร	๐	๐	๐	๐.๐๐	
	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	๑๒	๑,๔๔๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๐	
	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	๑๒	๑,๔๔๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๐	
	๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
	- งานอำนวยการ	๑๔๔	๑๘๐	๒๕,๙๒๐	๐.๓๑	
	- งานป้องกัน	๓๐	๑๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔	
	- งานฟื้นฟู,กู้ชีพ	๓๐	๑๔,๔๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๕.๒๑	
	๖. งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑,๖๖๐	๔๘๐	๗๙๖,๘๐๐	๙.๖๒	
	- งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชน	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙	
	- งานศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐	๔๘๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖	
	- งานกีฬาและนันทนาการ	๓	๒,๘๘๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐	
	๗. งานกิจการสภา อบต.					
	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	๖	๒๐	๑๒๐		

- งานการประชุม	๖	๑๒๐	๗๒๐	๐.๐๐	
- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑๐	๓๐	๓๐๐	๐.๐๐	
๘. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				๐.๐๐	
- งานจัดทำฐานข้อมูลด้านสาธารณสุข	๑๒	๔๘๐	๒,๑๖๐		
- งานป้องกันและควบคุมโรค	๒๔๐	๒๓๐	๕๕,๒๐๐	๐.๐๓	
- งานส่งเสริมคุณภาพ	๓๖๐	๒๔	๘,๖๔๐	๑.๖๖	
- งานปฏิบัติตาม พ.ร.บ.สาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕	๑๘๐	๔๘	๘,๖๔๐	๐.๑๐	
- งานกำจัดขยะมูลฝอยละสิ่งปฏิกูล	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐	๐.๑๐	
- ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่รับมอบหมาย	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐		
๙. งานอื่นใดที่ไม่อยู่ในส่วนราชการใด				๐.๐๓	
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๓๐	๑,๔๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๐๓	
- งานส่งเสริมการเกษตร	๓๐	๑,๔๔๐	๔๓,๒๐๐		
				๐.๕๒	
				๐.๕๒	
รวม				๒๕.๘๔	

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ ต้องกา(ต่อคน)	หมายเหตุ
๒	๒. กองคลัง					
	๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี					
	๒.๒.๑ งานการเงินและบัญชี					
	- งานการเงิน	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒	
	- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	๑,๒๐๐	๔๕	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕	
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย	๒๐	๑,๔๐๐	๒๘,๐๐๐	๐.๓๓	
	- งานการบัญชี	๓๐	๓๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐	
	- งานทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน	๑,๒๐๐	๖๐	๗๑,๐๐๐	๐.๘๖	
	- งานงบการเงินและงบทดลอง	๓๐	๑๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕	
	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	๑๐	๒,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔	
	๒.๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ					
	- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๐,๐๘๐	๑	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒	
	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	๑๘๐	๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓	
	- งานจัดซื้อจัดจ้าง	๑๘๐	๑๗๐	๓๐,๖๐๐	๐.๓๖	
	- งานหลักประกันสัญญา	๑๐	๒๕	๒๕๐	๐.๐๐	
	- งานจัดทำทะเบียนคุมน้ำมันเชื้อเพลิง	๗๒๐	๘๔	๖๐,๔๘๐	๐.๗๓	
	- งานจัดทำรายงานทะเบียนคุมการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล	๗๒๐	๘๔	๖๐,๔๗๐	๐.๗๓	
	- งานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำเดือน	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕	
	- สรุปจัดซื้อจัดจ้างประจำปี	๗๒๐	๑	๗๒๐	๐.๐๐	
	๒.๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้					
	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๑๐	๗๐	๗๐๐	๐.๐๑	
	- งานพัฒนารายได้	๓๐	๕๕๐	๑๖,๕๐๐	๐.๒๐	
	- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ	๓๐	๗๐	๒,๑๐๐	๐.๐๓	
	- งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้	๖๐	๕๕๐	๓๓,๐๐๐	๐.๔๐	
	- งานจัดเก็บรายได้	๓๐	๕๕๐	๑๖,๕๐๐	๐.๒๐	
	- งานแผนที่ภาษี	๖๐	๕๕๐	๓๓,๐๐๐	๐.๔๐	
รวม					๕.๖๑	

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ ต้องกา(ต่อคน)	หมายเหตุ	
๓	กองช่าง						
	๓.๑ งานก่อสร้าง						
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๑๐	๑๕,๕๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑.๗๕		
	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ	๐	๐	๐	๐		
	- งานข้อมูลก่อสร้าง	๓	๓๒,๓๕๐๐	๙๗,๒๐๐	๑.๑๗		
	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร						
	- งานประเมินราคา	๕	๔๕	๒๒๕	๐.๐๐		
	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๕	๑๘๐	๙๐๐	๐.๐๑		
	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	๔๘๐	๖๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕		
	๓.๓ งานประสานงานสาธารณสุข						
	- งานประสานกิจการประปา	๔๘	๑๐	๔๘๐	๐.๐๐		
	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	๔๘๐	๘๐	๓๘,๕๐๐	๐.๕๖		
	- งานระบายน้ำ	๔๘	๓๐๐	๑๔,๕๐๐	๐.๑๗		
	- งานบำรุงรักษาฯ คลอง ท่อระบายน้ำ	๔๘	๖๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕		
	๓.๔ งานผังเมือง						
	- งานขออนุญาตก่อสร้างตาม พรบ.	๑๕	๑๒๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒		
	- งานออกแบบแนวเส้นทางแนวก่อสร้าง	๓๒,๕๐๐	๒	๕๑๘,๕๐๐	๐.๗๘		
	รวม					๕.๐๕	

	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ ต้องกา(ต่อคน)	หมายเหตุ	
๔	กองสวัสดิการสังคม						
	๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน						
	- งานส่งเสริมบริการสาธารณสุข	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗		
	- งานทะเบียนข้อมูล	๓,๐๐๐	๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๗		
	- งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ	๓๐	๙๖๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕		
	- งานพัฒนาองค์กรชุมชน	๕	๖๐	๒๕	๐.๐๐		
	๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์						
	- งานสูงเคราะห์เปี้ยยังชีพ	๒๔,๐๐	๒๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘		
	งานสังคมสงเคราะห์	๑๑	๔๘๐	๕,๒๘๐	๐.๐๖		
	- งานสงเคราะห์กองทุนต่าง ๆ	๑๑	๔๘๐	๕,๒๘๐	๐.๐๖		
	รวม					๓.๒๙	

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ ต้องกา(ต่อคน)	หมายเหตุ
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน					
	- งานตรวจสอบการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	๒,๔๐๐	๑๒	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕	
	- งานตรวจสอบงบประมาณรายจ่าย การก่อหนี้ผูกพัน การจ่ายเงินยืมและจ่ายเงินทดรองปฏิบัติราชการ	๒๕๐๐	๑๒	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕	
	- งานตรวจสอบการใช้ครุภัณฑ์ยานพาหนะและขนส่ง	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗	
	- งานตรวจสอบเอกสาร หลักฐานการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗	
	-งานจัดทำเอกสารสรุปผลการตรวจสอบและรายงานการตรวจสอบต่างๆ	๘๖๐	๑๒	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔	
	-งานตรวจสอบการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณ	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗	
	-งานตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุ	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗	
	รวม				๑.๑๒	

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน ๓ ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพินนาจะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพินนาเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

- | | |
|---|----------|
| (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพินนาจำนวนกำลังคนที่ต้องการ | ๒๕.๘๔ คน |
| (๒) กองคลังจำนวนกำลังคนที่ต้องการ | ๕.๖๒ คน |
| (๓) กองช่าง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | ๕.๐๔ คน |
| (๔) กองสวัสดิการสังคม จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | ๓.๒๙ คน |
| (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | ๑.๑๒ คน |

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลพินนา ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วน ราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด/รองปลัด (๐๐)								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานกรเจ้าหน้าที								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
งานกฎหมายและคดี								
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถกู้ชีพ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	กำหนด เพิ่ม
ครู (ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
งานกิจการสภา								
-								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนตกแต่งสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแผนที่ภาษี								
-								
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้าง								
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานประสานสาธารณูปโภค								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานผังเมือง								
-								
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
งานสังคมสงเคราะห์								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๔๐	๔๕	๔๕	๔๕	+๕	-	-	

๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ ปัจจุบัน			อัตราส่วนเงินที่คาดว่าจะใช้ ในปี ๒๕๖๓-๒๕๖๔			อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๕)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
	บลิธ/รองบลิธ (๑๑)																
๑	บลิธ อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๘,๐๕๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	(ว่างเต็ม)
๒	รองบลิธ อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	(๓๙,๐๘๐)
	สีกัมป์บลิธ (๑๑)																
๓	หัวหน้าสำนักงานบลิธ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	(ว่างเต็ม)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๕๒,๓๒๐	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๔๒๖,๑๖๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	(๓๙,๖๘๐)
๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	กักทางเพิ่มเติม
๙	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๒๓๑,๕๕๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	(๒๒,๖๒๐)
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๒๓๓,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	(๑๙,๕๕๐)
๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ก.	๑	๒๓๘,๖๕๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	(๑๙,๙๗๐)
๑๒	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๑	๓๒๘,๘๘๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	(๒๗,๕๕๐)
	พนักงานจ้าง																
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑	๑๘๕,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	(๑๕,๕๕๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	(ว่างเต็ม)
๑๕	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	(ว่างเต็ม)
๑๖	คนตบแต่งสวน	-	๑	๑๓๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	(๑๕,๕๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๕	๐	๐	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจากเทศบาล
๑๘	ครู (ปฏิบัติงานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๕	๐	๐	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจากเทศบาล (ว่างเต็ม)

ร	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราส่วนที่ขาดของใช้ ในครึ่ง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			การแก้ไขข้อบกพร่อง			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (ก)	จำนวน ตำแหน่ง (ข)	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง		จำนวน ตำแหน่ง
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก(หัดเขียน)		๕	๐	๕	๕	๕	๕										เงินอุดหนุน (งบ ก)	
กองคลัง (๑๕)																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑											ว่างเต็ม
๒๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๕๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑											(๓๓,๐๐๐)
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	อาวุโส	๑	๓๕๖,๐๖๐	๐	๑	๑	๑											(๒๙,๖๘๐)
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สูง	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑											(๒๓,๓๗๐)
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ.	๑	๑๘๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑											(๑๓,๗๐๐)
พนักงานจ้าง																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑	๑๗๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑											(๑๔,๓๘๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๕๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑											(๑๒,๕๖๐)
กองช่าง (๑๕)																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๕๖,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑											(๓๑,๘๘๐)
๒๘	นายช่างโยธา	ป.จ.	๑	๑๕๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑											(๑๒,๖๒๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	๑	๑๗๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑											(๑๔,๕๗๐)
พนักงานจ้าง																			
๓๐	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑											(๑๒,๕๐๐)
๓๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๔๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑											(๑๒,๓๓๐)
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๓๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม(นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑											ว่างเต็ม
๓๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	๑	๒๒๖,๐๘๐		๑	๑	๑											ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๕๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑											(๑๒,๕๐๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คิดรวมค่าใช้จ่าย ในช่วง ๑ ปีข้างหน้า		อัตรากำไรขั้นต้น/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (ก)	จำนวน เต็ม (ข)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	-	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
	รวมทั้งสิ้น (๕)	-	๔๕	๒๙	๔๕	๔๕	๔๕	-	๕	๔๕๘,๗๐๐	๔๕๘,๗๐๐	๓๓๓,๓๒๐	๓๓๓,๓๒๐	๓๓๓,๓๒๐	๓๓๓,๓๒๐	๓๓๓,๓๒๐	
	(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (๖)																
	(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๓)																
	(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๕)																

วิธีการคำนวณ (๕) เท่ากับ ค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๗) คูณ ๑๐๐ หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น

ที่	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
๑	๓๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๓๘,๓๒๕,๐๐๐ บาท	๔๐,๒๕๑,๒๕๐ บาท

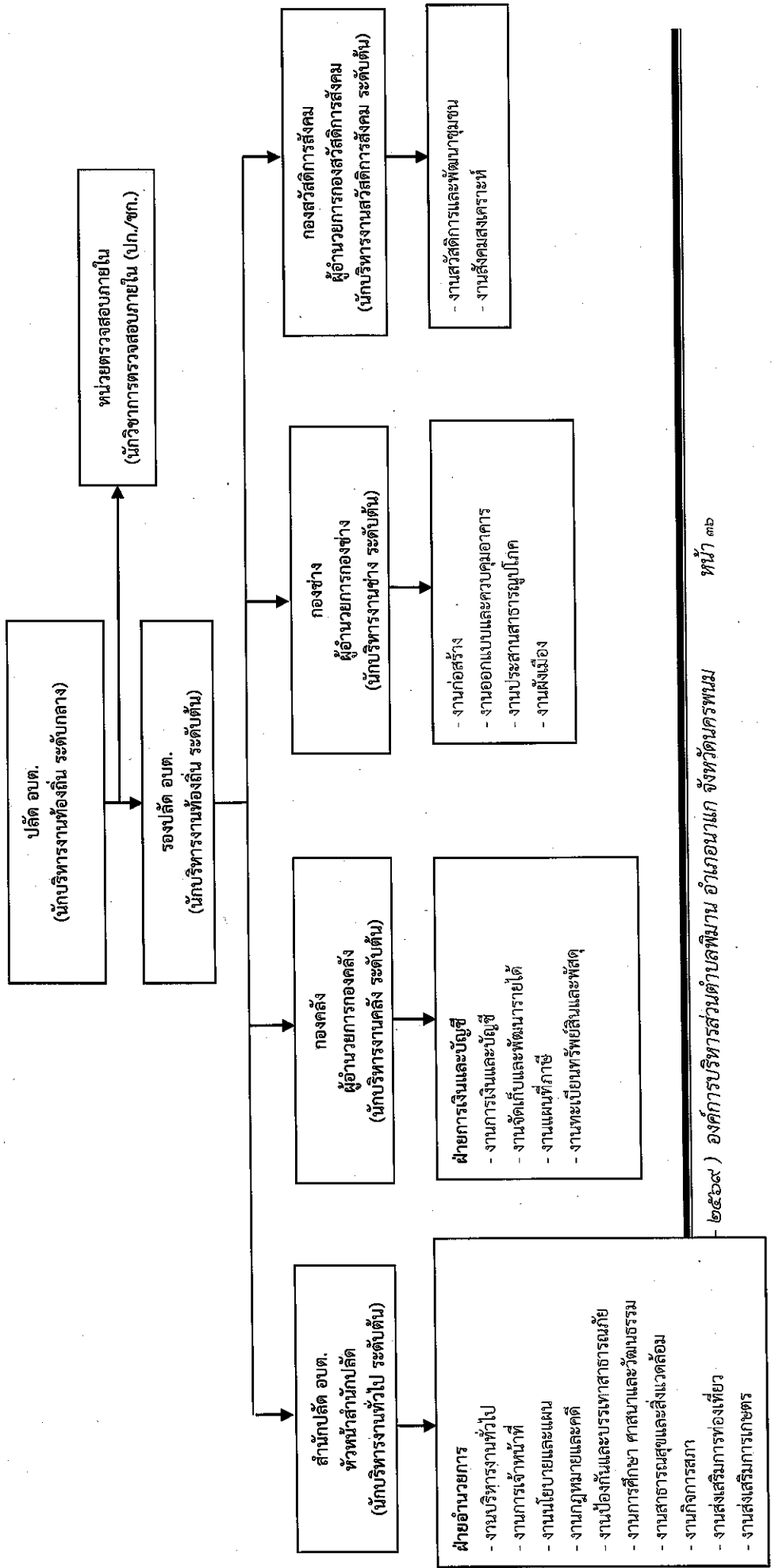
หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยประมาณการในเบื้องต้นเพิ่มขึ้น ๕% (ไม่ต้องนำรายการเงินทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู มาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕)

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพินาน อำเภอแม่จัน จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลพินาน อำเภอแม่จัน จังหวัดนครพนม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

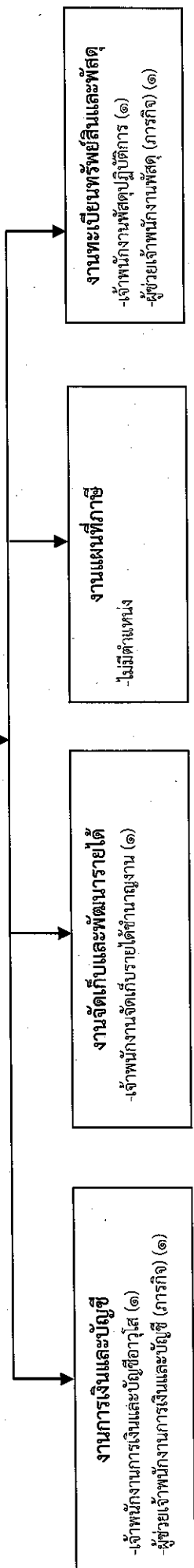
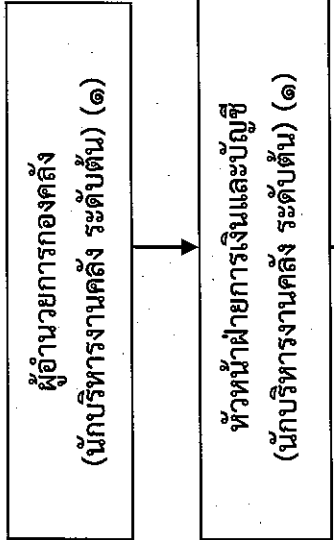
**ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)**



**หน่วยตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)**

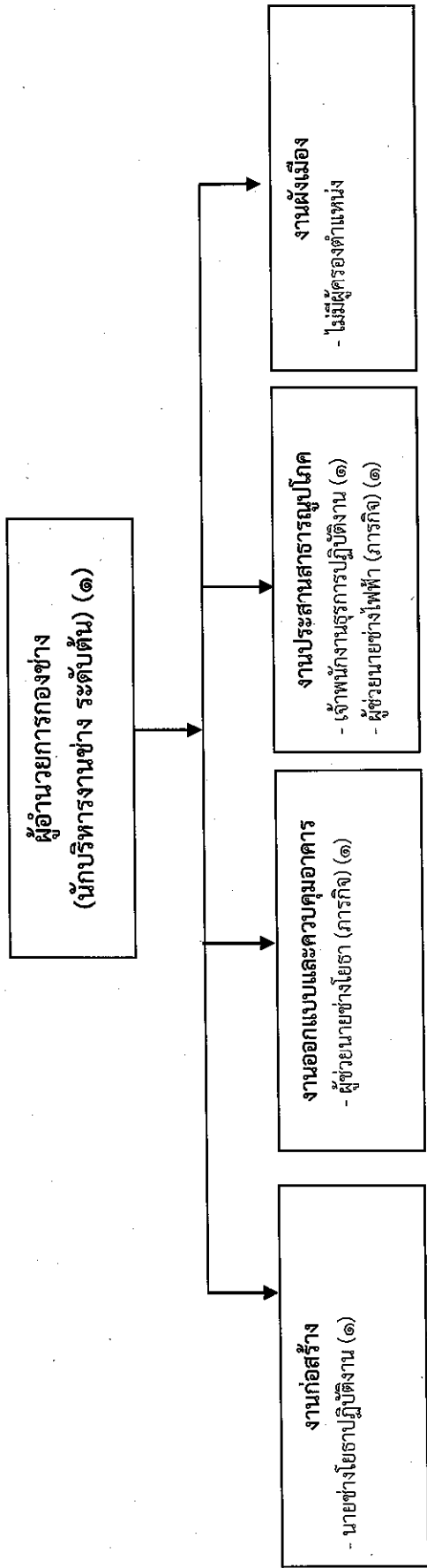
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม			
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ว่าง	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน		อาวุโส	ว่าง		ภารกิจ	ทั่วไป	ว่าง
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างองค์กร



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

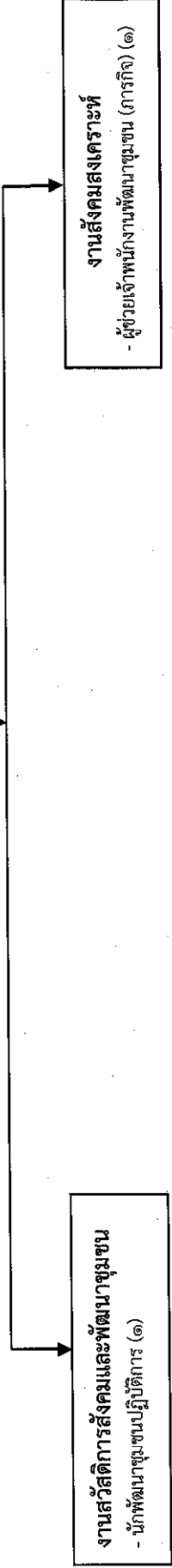
โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	ว่าง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	อวุโส	ว่าง		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓

๑๑.บัญชีแสดงจัดตั้งงบแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานและงบกำไรขาดทุนรายไตรมาส

งบกำไรขาดทุนรายไตรมาส (๐๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน		
๑	พนักงานส่วนตำบล		๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ระดับ	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ระดับ	๕๕,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม) ๓๑๖,๐๕๐
๒	น.ส.จตุพร พอามาศย์	ป.โท รัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖,๙๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๖,๙๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๑๐,๙๖๐

สำนักปลัด (๐๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน		
๓	พนักงานส่วนตำบล		๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๔	นายพรพิทักษ์ สาแสน	ป.โท รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙,๓๖๐ (๓,๖๖๐)	๓๙,๓๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๖๐๐
๕			๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ท.ช.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ท.ช.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๖	น.ส.สุวิภา สังขะทิพย์	ป.ตรี รัฐศาสตร์ บัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพิชิตการบุคคล	ป.ท.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพิชิตการบุคคล	ป.ท.	๑๙,๕๐๐ (๑,๕๕๐x๑๒)	-	๑๙๕,๐๕๐
๗	น.ส.นาชนก ยงค์คำชา	ป.โท รัฐประศาสน ศาสตร์	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๑,๖๑๐ (๓,๕๖๐x๑๒)	-	๔๑๖,๑๖๐
๘			๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ท/ช.ท	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ท/ช.ท	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๙											
๑๐	น.ส.เอี่ยมพร ธรรมสวัสดิ์	ป.โท คม.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๒๗,๔๕๐	-	๒๗๑,๔๕๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นเงินค่าตอบแทน	
		วิทยาสตราวุธศึกษา										
๑๑	ว่าที่ร.ต.หญิงศิริณญา สุพรม	ปตรี บริหารธุรกิจ	๑๙-๓๐-๑๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๙-๓๐-๑๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๓๙,๖๕๐ (๑๙,๙๙๐x๑๒)	-	๒๓๙,๖๕๐	
๑๒	สอ.ประสพชัย วงศ์ภูมามนต์	ปตรี รม.รัฐศาสตร์	๑๙-๓๐-๑๑-๕๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ขง.	๑๙-๓๐-๑๑-๕๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ขง.	๓๒๙,๕๘๐ (๒๗,๕๙๐x๑๒)	-	๓๒๙,๕๘๐	
๑๓							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานผู้บริหาร				(กำหนดเพิ่ม) เงินอุดหนุน
๑๔							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานผู้บริหาร				(กำหนดเพิ่ม) เงินอุดหนุน
๑๕							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานผู้บริหาร				(กำหนดเพิ่ม) เงินอุดหนุน
๑๖							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานผู้บริหาร				(กำหนดเพิ่ม) เงินอุดหนุน
๑๗	นางไพฑูริย์ วงศ์ศักดิ์	ปตรี ศึกษาศาสตร์ (บัญชี)	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๑๕๙	ครู	สายงานบริหาร	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๑๕๙	ครู	สายงานบริหาร				เงินอุดหนุน
๑๘	นางไพฑูริย์ วงศ์ศักดิ์	ปตรี ศึกษาศาสตร์ (บัญชี)	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	สายงานบริหาร	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	สายงานบริหาร				เงินอุดหนุน
๑๙			๑๙-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	สายงานบริหาร	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	สายงานบริหาร				(กำหนดเพิ่ม) เงินอุดหนุน
๒๐	น.ส.สุภัทรี อึ้งสงัด	ปตรี ศึกษาศาสตร์ (ภาษาอังกฤษ)	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๑๕๖	ครู	สายงานบริหาร	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๑๕๖	ครู	สายงานบริหาร				เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ		
๒๑	นางฉวีลักษณ์ ใจเที่ยง	ป.ศ.ค.บ. การศึกษาพิเศษ	๑๑-๓๐-๑๑-๒๖๐๐-๑๕๓	ครู	ครู	๑๑-๓๐-๑๑-๒๖๐๐-๑๕๓	ครู	ชำนาญการ	เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง	เงินอุดหนุน
๒๒	พนักงานจ้าง									
๒๓	น.ส.พรพรรณ ต้นสมรส	น.บ.		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)					เงินอุดหนุน
๒๔	นายประจวบ วงศ์คำโสม	ป.ศ.ค.บ. การศึกษาพิเศษ		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)					เงินอุดหนุน
๒๕	น.ส.เวณี วงศ์แสงสอน	ป.ศ.ค.บ. การศึกษาพิเศษ		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)					เงินอุดหนุน
๒๖	น.ส.ปรารม อัมปัญญา	ป.ศ.ค.บ. การศึกษาพิเศษ		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)					(ว่างเต็ม) เงินอุดหนุน
๒๗	นายสุระชาติ ขาศรีอ	ป.ศ.ค.บ. การศึกษาพิเศษ		ผ.จ.พง.ส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	ผ.จ.พง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว				๑๘๕,๔๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	๑๘๕,๔๐๐
๒๘				พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์				๑๑๒,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	(ว่างเต็ม) ๑๑๒,๘๐๐
๒๙									๑๑๒,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	(ว่างเต็ม) ๑๑๒,๘๐๐
๓๐				คนตักแถมสวน	คนตักแถมสวน				๑๗๕,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	๑๗๕,๐๐๐

กองคลัง(๐๕)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ		
๓๐	พนักงานส่วนตำบล									
๓๑	น.ส.สุกัญญา ทองน้อย	ป.ท. บริหารธุรกิจ	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการ	๓๓๒,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๓๒,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)
๓๒	น.ส.วิจิตรา เหมพลชม	ป.ศ. บริหารธุรกิจ	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการ	๓๓๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๓๓๖,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)
๓๓	น.ส.นิภาพรณ วงศ์นายโกด	ป.ศ. บริหาร	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญการ	๑๕๐,๕๐๐ (๑,๗๐๐x๑๒)	๑๕๐,๕๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าครองชีพ	หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๔	น.ส.สุประวีณ์ สิงฆวน	๑๙-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑๙-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	(๒๔,๖๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๖,๕๕๐
	พนักงานจ้าง										
๓๕	น.ส.เสาวลักษณ์ ลุนละคะ	-	ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๗๐,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๕๖๐
๓๖	น.ส.ศิริวรรณ พิภุลศรี	-	ผ.ช.จพง.พัสดุ	-	-	ผ.ช.จพง.พัสดุ	-	๑๕๑,๐๘๐ (๑๒,๕๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๐๘๐

กองช่าง(๐๕)

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน	หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๗	นายชัชกร	๑๙-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารช่าง)	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารช่าง)	ต้น	๓๕๐,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๒,๕๖๐
๓๘	นายพิพากร ประทุมลี	๑๙-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๙-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๕๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๕๐
๓๙	น.ส.บุญอ้อม สิงห์	๑๙-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๕,๘๕๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๘๕๐
	พนักงานจ้าง										
๔๐	นายวิทย์ ไตรราช	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๔๑	นายเดชดำรงค์ อรพล	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๗,๘๖๐ (๑๒,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๘๖๐

กองสวัสดิการสังคม(๑๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน	หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๔๒	พนักงานส่วนตำบล	๑๙-๓-๑๑-๕๒๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๙-๓-๑๑-๕๒๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราปกติเดิม		กรอบอัตราปกติใหม่		เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น/เงินแทน	หมายเหต	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง				ระดับ
๔๓	นางฤทัยรัตน์ ทองสิงห์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๕๐x๑๒)	-	๒๒๖,๐๘๐
	พนักงานจ้าง									
๔๔	น.ส.เกศินี พ่อยามาตย์	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๕๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	๑๕๐,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราปกติเดิม		กรอบอัตราปกติใหม่		เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น/เงินแทน	หมายเหต	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง				ระดับ
	พนักงานส่วนตำบล									
๔๕			๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ท.	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลพินนา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ การให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค ยึดหลักธรรมาภิบาล และสนองความต้องการของประชาชนด้วยประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลพินนา จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี ยึดคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้การพัฒนาสามารถดำเนินการได้หลายวิธีการ เช่น การปฐมนิเทศ การเข้ารับการฝึกอบรมที่กระทรวงกำหนดเฉพาะตำแหน่ง หรือ การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลการศึกษาหรือดูงานสถานที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงาน และการประชุมปฏิบัติการในทุกๆ ด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นรวมทั้งไปถึงองค์กรและประชาชนต่อไป

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลพินนา ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพินนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถ

ในตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

การวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลพินาม ได้ประเมินสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพินาม ในการพัฒนาในปัจจุบันแลความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายของรัฐบาลด้านต่าง ๆ นโยบายของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัด กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนม ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจังหวัด นครพนม รวมทั้งนโยบายการพัฒนาอำเภอแกลง และปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลพินาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายของผู้บริหาร ความต้องการและความคาดหวังของชุมชน ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพินาม สามารถสรุป เป็น จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพินาม ได้ดังนี้

๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน

๑.๑) การวิเคราะห์จากปัจจัยภายนอก

อุปสรรค

- เหตุการณ์ทางการเมือง ส่งผลกระทบต่อการเข้ามาทำงานและขวัญกำลังใจของบุคลากร
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีภารกิจและอำนาจหน้าที่มากขึ้น บุคลากรจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลา
- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรจะต้องปรับตัวให้ทันสมัยตลอดเวลา

- ความแตกต่างทางด้านศาสนา ภาษาและวัฒนธรรม

- กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว

โอกาส

- ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแกลงอยู่ในระดับดีมากทำให้มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา
- นโยบายรัฐบาลและนโยบายของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัด ที่เห็นความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่
- กระแสการถ่ายโอนอำนาจและภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล ทำให้ทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒) การวิเคราะห์จากปัจจัยภายใน

จุดอ่อน

อัตราส่วนบุคลากรไม่เหมาะสมกับภาระงาน มีการโอนย้ายบุคลากรบ่อย ๆ และมีอัตราว่างเป็นเวลานาน ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ และเหตุผลที่แตกต่างกันขาดเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

จุดแข็ง

- มี Teamwork และ Unity ในองค์กร
- เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างเล็ก บริหารงานง่าย
- บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในแล้วนั้น สามารถนำมาจำลองสถานการณ์ด้วย
การจัดทำ SWOT MATRIX ดังตาราง ต่อไปนี้

<p>ปัจจัยภายใน</p>	<p>จุดแข็ง(Strength)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มี Teamwork และ Unity ในองค์กร - เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างเล็ก บริหารงานง่าย - บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ - บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ 	<p>จุดอ่อน(Weaknesss)</p> <ul style="list-style-type: none"> - อัตราส่วนบุคลากรไม่เหมาะสมกับภาระงาน มีการโอนย้ายบุคลากรบ่อย ๆ และมีอัตราว่างเป็นเวลานาน ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ และเหตุผลที่ แตกต่างกัน - ขาดเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ
<p>ปัจจัยภายนอก</p> <p>โอกาส(Opportunity)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนาแกอยู่ในระดับดีมาก ทำให้มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง - นโยบายรัฐบาลและนโยบายของบริหารที่เห็นความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่พัฒนาระบบให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - กระแสการถ่านไอออนอำนาจและภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล ทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจต่อองค์การบริหารส่วนตำบล 	<p>SO Strategies</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างส่วนตำบล โดยการจัดฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน และจัดส่งไปอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ - จัดทำโครงการความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนาแก(Learning Organization) 	<p>WO Strategies</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต
<p>ข้อจำกัด(Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เหตุการณ์ทางการเมือง ส่งผลกระทบต่อการเข้ามาทำงานและขวัญกำลังใจของบุคลากร - พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีภารกิจและอำนาจหน้าที่มากขึ้นบุคลากรจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลา - ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรจะต้องปรับตัวให้ทันสมัยตลอดเวลา - ความแตกต่างทางด้านศาสนา ภาษาและวัฒนธรรม - กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว 	<p>ST Strategies</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในลักษณะของการใช้ศาสนา คุณธรรม จริยธรรม - นำแนวทางการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 	<p>WT Strategies</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒. การกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลพินาน "พัฒนาระบบจูงใจ นำสมัยเทคโนโลยี เสริมสร้างบุคลากรที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้"

๓. การกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน รวมทั้งการจำลองสถานการณ์ด้วยการจัดทำSWOT MATRIX ทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ทางด้านการบริหารงานบุคคลออกได้เป็น ๕ ด้าน ๑๐ โครงการ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
๑.	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน
๒.	ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	แผนงานการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒.๑ โครงการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลพินาน ๒.๒ โครงการจัดทำเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลพินาน ๒.๓ โครงการจัดทำระบบ PODD แจ้างเดือนบริการ
๓.	ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจการทำงาน	แผนงานการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจใน ๓.๑ โครงการพัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ ๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงานด้วยเสียงเพลงและกีฬา
๔.	ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม	แผนงานการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม ๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
๕.	ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	แผนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพินานไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการก็ได้ โดยเป็นไปตามกรอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เช่น

การปฐมนิเทศ สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นครั้งแรก ก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีต่อไป

การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันทเวลา และถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยการพัฒนา ทั้ง ๕ ด้าน โดยอย่างน้อยในแต่ละปีพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องได้รับการฝึกอบรมการศึกษาดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างน้อย ๑ โครงการ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่นระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่นการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ๆ ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการ สื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพินาน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็น ไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่น ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชน ให้น่าอยู่ คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก