



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(รอบปีงบประมาณ 2567 -2569)



องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر

เลขที่ 199 หมู่ 2 ตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

โทร 036 - 420 - 260

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอลพบุรี จังหวัดลพบุรี

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๔
สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕-๖
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๑๔
ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๑๗-๒๐
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑-๒๓
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔-๓๐
บัญชีแสดงการจัดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๓๑-๓๓
แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๔
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๕-๓๘
ภาคผนวก	-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอลพบุรี จังหวัดลพบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

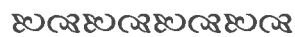
๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ การหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขึ้น

๒๐๘๒๐๘๒๐๘๒๐๘

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี สามารถควบคุมการ
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานราชการส่วนท้องถิ่นที่รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา)บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมีมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หากมารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริการงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตาม /เป้าหมาย...

เป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุน การทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. แบะงานเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โคนสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับมากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๒๐๒๒๐๒๒๐๒๒๐

/ %. สภาพปัญหา ...

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ยังคงมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่
 รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม

- ๑) ยังไม่มีการประสานการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมระหว่างหน่วยงานที่ให้บริการ
 สาธารณะในท้องถิ่น
- ๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำกัด
- ๓) ถนนบางสายในตำบลยังชำรุดเป็นอันตรายต่อผู้สัญจร
- ๔) โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มี
 ความชำนาญและขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน

๔.๒ ด้านการพัฒนา สังคม และคุณภาพชีวิต

- ๑) ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของตำบล
- ๒) ประชาชนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต เช่น ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด การ
 ก่อความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นในสังคม เป็นต้น
- ๓) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่ชัดเจน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น
- ๔) การเรียนรู้วิถีชีวิต การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ประชาชนยังให้ความสำคัญไม่
 มากนัก
- ๕) ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ รวมถึงการส่งผลกระทบต่อ
 สังคม
- ๖) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทย์ ตลอดจน
 ค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน
- ๗) ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ด้านการท่องเที่ยว

- ๑) ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเรือน เช่น ขยะมูลฝอย การต่อเติมอาคารที่ผิดกฎหมาย
 แผงร้านขายสินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น
- ๒) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวในตำบลยังมีน้อย
- ๓) ประชาชนยังไม่ตระหนักถึงการมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในเขตพื้นที่ตำบล
- ๔) ภาวะเศรษฐกิจฝืดผวน ราคาน้ำมันที่แพงขึ้น ส่งผลให้ปริมาณนักท่องเที่ยวลดน้อยลง
- ๕) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ยังขาดการประชาสัมพันธ์การ
 ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลเท่าที่ควร
- ๖) ยังขาดการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยว

๔.๔ ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) มีการว่างงานในชุมชน ปัญหาส่วนใหญ่เกิดมาจากผู้มีความรู้และผู้ที่จบการศึกษาแล้วยัง
 ไม่มีงานทำ
- ๒) มาตรการส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าที่ระลึกและสินค้าที่ผลิตได้ภายในชุมชน ยังขาดแหล่ง
 ตลาดกระจายสินค้า

๓) ค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นตามภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและตลาดโลก

๔) งานคาราวานสินค้าที่จัดบ่อยมากเกินไปส่งผลต่อการระบายสินค้าและรายได้ของผู้ประกอบการธุรกิจภายในตำบล

๕) การเพิ่มขึ้นของห้างสรรพสินค้ารวมถึงร้านสะดวกซื้อขนาดใหญ่หลายแห่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยภายในตำบล

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- ๑) มาตรการควบคุมดูแลการจัดเก็บขยะมูลฝอยยังขาดประสิทธิภาพ
- ๒) ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมถึงปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่
- ๓) งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
- ๔) ถนนทางเข้าบ้านเรือนประชาชนมีลักษณะคับแคบทำให้ยากต่อการเข้าไปนำขยะออกมาเพื่อนำไปทำลาย
- ๕) ในช่วงฤดูฝนเป็นอุปสรรคต่อเจ้าหน้าที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดเก็บขยะ

๔.๖ ด้านการเมืองการบริหาร

๑) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันได้ในกรณีขาดบุคลากร

๒) บุคลากรบางส่วนยังขาดความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๓) บุคลากรยังขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ โดยปฏิบัติงานเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

๔) ระเบียบกฎหมาย รวมถึงนโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังคงยึดรูปแบบการสั่งการจากบนลงล่างซึ่งขัดต่อหลักการพื้นฐานของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีส่วนร่วม

๕) ความล่าช้าในการสนับสนุนงบประมาณ ความไม่ชัดเจน และความไม่จริงจังที่จะมีการจัดสรรงบประมาณการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายตามกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

๒๐๒๒๒๒๒๒๒๒๒๒

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา มีภารกิจอำนาจหน้าที่แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นำชุมชนก้าวหน้า รักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมใจรักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา แบ่งเป็น ๗ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมสุขภาพ และการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนา มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

๑. เพื่อปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รังระบายน้ำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน

๒. เพื่อก่อสร้างและบูรณะสาธารณูปโภค ระบบประปา และระบบไฟฟ้า ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน

๓. เพื่อ การขยายเขต ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา ไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ โทรศัพทสาธารณะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน

๔. เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รังระบายน้ำ

๒. สร้างและบูรณะสาธารณูปโภค ระบบประปา และระบบไฟฟ้า

๓. การขยายเขต ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา ไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ โทรศัพทสาธารณะ

๔. พัฒนาระบบจราจรภายในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตในสังคมที่ดีขึ้น

๒. ประชาชนมีงานทำสร้างอาชีพ

๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี สงบสุขปลอดภัยจากอบายมุขและสิ่งเสพติด

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตในสังคม

๒. การแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. การพัฒนาด้านการป้องกัน รักษาความสงบ เรียบร้อยในชุมชน และการบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

๑. พัฒนาระบบเศรษฐกิจและการเรียนรู้ในชุมชน
๒. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน
๓. เพิ่มรายได้ภาคการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจ และการเรียนรู้ในชุมชน
๒. การพัฒนา และส่งเสริมอาชีพแก่ชุมชน
๓. การพัฒนาส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และนันทนาการ

เป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ในสังคม
๒. มีการจัดให้การศึกษาที่มีคุณภาพ
๓. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ
๔. ส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
๕. ให้ประชาชนมีภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม มีการเชิดชูคุณค่าความเป็นไทยและวัฒนธรรมไทยบนความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ทำให้ชุมชน สังคม มีความสมานฉันท์และสันติสุข

แนวทางการพัฒนา

๑. การเพิ่มโอกาสการรับรู้ข่าวสารให้แก่ ประชาชน
๒. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษานอกระบบ
๓. การส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนและการศึกษาในระบบภาคบังคับ
๔. การส่งเสริมการกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ
๕. การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมสุขภาพ และการสาธารณสุข

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ในทุกมิติและได้รับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีคุณภาพ
๒. ให้คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นคนดี มีคุณภาพ มีศักยภาพ ความสามารถในการส่งเสริมสุขภาพประชาชน
๓. ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันโรค

แนวทางการพัฒนา

๑. การสนับสนุนเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับประชาชน
๒. การพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนในการดำเนินงานสาธารณสุข
๓. การควบคุมป้องกันโรค

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาพที่สมบูรณ์ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักสิ่งแวดล้อม เพื่อความสมบูรณ์ของป่าไม้และความสมดุลของธรรมชาติ ไม่ให้ทำลายต้นไม้ไม่ว่ากว่านี้ ไร่ไร้ปลูกภูมิทัศน์หรือสวนหย่อมรวมทั้งเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในตำบล

/แนวทางการพัฒนา.....

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาและอนุรักษ์ แหล่งน้ำ
๒. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และการรักษา ความสะอาด
- ๓ การสร้างจิตสำนึก และตระหนัก ในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔ การส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และ การพัฒนาองค์กร เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพในการให้บริการภาครัฐ
๒. ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๓. ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง

แนวทางการพัฒนา

- ๑ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเมือง การบริหารแก่ภาคประชาชน
- ๒ การเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการเมือง การบริหาร
- ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากร และองค์กรท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๒) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๖) การสาธารณสุขการ
- ๗) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๘) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๗) การจัดการศึกษา
- ๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๑๑) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๑๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๑๓) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

/๕.๒ ด้านการศาสนา.....

๕.๔ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๕) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๗) การท่องเที่ยว
- ๘) การผังเมือง
- ๙) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และกิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนด

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

การใช้การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยใช้รูปแบบการประเมินศักยภาพในการพัฒนาตำบลพรหมมาสตร์ แบบ SWOT Analysis ก็ยังสามารถเน้นให้เห็นถึงความจำเป็น ความสำคัญ และความสอดคล้อง กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสตร์ตามที่ได้กล่าวมาในช่วงต้นได้ชัดเจนและเห็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สมบูรณ์ เพื่อรองรับความเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวในตำบลพรหมมาสตร์

- ๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ดี สามารถเดินทางติดต่อได้ครอบคลุมทุกพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑) ยังไม่มีการประสานการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมระหว่างหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะในท้องถิ่น
- ๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำกัด

/ ๓) ถอน....

๓) ถนนบางสายในตำบลยังชำรุดเป็นอันตรายต่อผู้สัญจร

โอกาส (Opportunity = O)

๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี เนื่องจากความต้องการเส้นทางการจราจรที่สะดวกต่อการสัญจรไปมา

๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑) โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความชำนาญและขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength = S)

๑) หมู่บ้านในตำบลพรหมมาสตร์ทั้ง ๘ หมู่บ้าน มีกลุ่มอาชีพและชมรมต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสตร์สนับสนุนการรวมกลุ่ม ซึ่งได้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้า

๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษา มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์สถานที่ บุคลากร ส่งผลให้ประชาชนมีทัศนคติและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายไม่ว่าจะเป็นสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกาย

๔) มีอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน (อ.ส.ม.) ที่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่ชัดเจน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น

๒) การเรียนรู้วิถีชีวิต การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ประชาชนยังให้ความสำคัญไม่มากนัก

๓) มีการว่างงานในชุมชน ปัญหาส่วนใหญ่เกิดมาจากผู้มีความรู้ น้อยและผู้ที่จบการศึกษาแล้ว ยังไม่มีงานทำ

โอกาส (Opportunity = O)

๑) มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่ให้ความรู้และความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

๒) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๒) ค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นตามภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและตลาดโลก

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength = S)

/จุดอ่อน.....

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑) ประชาชนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต เช่น ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด การก่อความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นในสังคม เป็นต้น

๒) ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเรือน เช่น ขยะมูลฝอย การต่อเติมอาคารที่ผิดกฎหมาย แผงร้านขายสินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น

โอกาส (Opportunity = O)

๑) นโยบายด้านสังคมของรัฐบาล สามารถส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการสร้างสังคมเข้มแข็งของคนในชาติให้อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑) ปัญหาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ รวมถึงการส่งผลกระทบต่อสังคม

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวจุดแข็ง (Strength = S)

๑) ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์ ในรูปแบบท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และประวัติศาสตร์ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวตำบลพรหมมาสเตอร์

๒) มีแหล่งท่องเที่ยวในเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์สามารถพัฒนาขึ้นเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง

๓) มีสถานที่ในการรองรับและจำหน่ายสินค้า ได้แก่ ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP ตำบลพรหมมาสเตอร์

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวในตำบลยังมีน้อย

๒) ประชาชนยังไม่ตระหนักถึงการมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในเขตพื้นที่ตำบล

๓) มาตรการส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าที่ระลึกและสินค้าที่ผลิตได้ภายในชุมชน ยังขาดแหล่งตลาดกระจายสินค้า

โอกาส (Opportunity = O)

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) รัฐบาลมีนโยบายที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ

๓) เป็นศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า ทำให้เกิดการหมุนเวียนของเงินในพื้นที่

๔) การเป็นเมืองท่องเที่ยว ก่อให้เกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ประชาชนในตำบล เมื่อมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว

๕) นโยบายรัฐบาลมีการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนสร้างอาชีพสร้างรายได้ในชุมชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑) ภาวะเศรษฐกิจผันผวน ราคาน้ำมันที่แพงขึ้น ส่งผลให้ปริมาณนักท่องเที่ยวลดน้อยลง

๒) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ยังขาดการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลเท่าที่ควร

๓) ยังขาดการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยว

๔) งานการรวานสินค้าที่จัดบ่อยมากเกินไปส่งผลต่อการระบายสินค้าและรายได้ของผู้ประกอบธุรกิจภายในตำบล

๕) การเพิ่มขึ้นของห้างสรรพสินค้ารวมถึงร้านสะดวกซื้อขนาดใหญ่หลายแห่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อผู้ประกอบการรายย่อยภายในตำบล

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑) เจ้าหน้าที่มีความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย
- ๒) มีศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยที่สามารถรองรับปริมาณขยะได้
- ๓) ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา รวมถึง

สถิติการร้องเรียนเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑) มาตรการควบคุมดูแลการจัดเก็บขยะมูลฝอยยังขาดประสิทธิภาพ
- ๒) ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมถึงปัญหาการทิ้งขยะ
- ๓) งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

ไม่เป็นที่

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามและสมบูรณ์ในเขตตำบลพรหมมาสเตอร์
- ๒) มีนักท่องเที่ยวเข้ามาพักในพื้นที่ ทำให้สามารถกระตุ้นเตือนประชาชนให้หันมาสนใจเรื่อง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

- ๓) ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ๑) ถนนทางเข้าบ้านเรือนประชาชนมีลักษณะคับแคบทำให้ยากต่อการเข้าไปนำขยะออกมาเพื่อนำไปทำลาย
- ๒) ในช่วงฤดูฝนเป็นอุปสรรคต่อเจ้าหน้าที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดเก็บขยะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑) มีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมเป็นเอกลักษณ์
- ๒) มีต้นทุนทรัพยากรท้องถิ่นและภูมิปัญญาที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน

จุดอ่อน (Weakness = W)

-

โอกาส (Opportunity = O)

-

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

-

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์ มีคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง
- ๒) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเพื่อเกิดธรรมาภิบาลในองค์กร
- ๓) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
- ๔) มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
- ๕) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑) ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมของตำบล
- ๒) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันได้ในกรณีขาดบุคลากร
- ๓) บุคลากรบางส่วนยังขาดความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

/๕) บุคลากร...

๔) บุคลากรยังขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ
โดยปฏิบัติงานเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

โอกาส (Opportunity = O)

- ประสิทธิภาพ
- ๑) การที่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานที่มี
 - ๒) มีการจัดประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ๑) ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ระเบียบกฎหมาย รวมถึงนโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังคงยึดรูปแบบการสั่งการจากบนลงล่างซึ่งขัดต่อหลักการพื้นฐานของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีส่วนร่วม
- ๓) ความล่าช้าในการสนับสนุนงบประมาณ ความไม่ชัดเจน และความไม่จริงจังที่จะมีการจัดสรรงบประมาณการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายตามกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

๘๘๘๘๘๘๘๘๘๘๘๘

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ทั้ง ๗ ด้าน ตามข้อ ๕. รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตำบลพรหมมาستر สามารถนำมากำหนดภารกิจหลักและการกิจรองต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาسترได้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

- ๑) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๒) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๓) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๒ การกิจรอง

- ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา ได้แก่

๗.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑๖ อัตรา
๗.๒ กองคลัง	จำนวน ๖ อัตรา
๗.๓ กองช่าง	จำนวน ๕ อัตรา
๗.๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	จำนวน ๗ อัตรา
๗.๕ กองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๔ อัตรา
๗.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสตร์ มีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอตัดโอนตำแหน่ง การปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง รวมถึงกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่างกองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสตร์ ต่อไป

ಪುನಃಪುನಃಪುನಃಪುನಃ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของตำบลพรหมมาสเตอร์ องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์ จึงมีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนา ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานสาธารณสุข	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนา ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานสาธารณสุข	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดลพบุรี ครั้งที่/๒๕๖๖ เมื่อวันที่.....พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักประชาสัมพันธ์(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานกฎหมายและคดี								
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้าง								
วิศวกรโยธาโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานประสานสาธารณูปโภค								
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง
งานผังเมือง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง
งานกิจการโรงเรียน								
ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวันเรียนประจำ ตำบลพรหมมาสตรี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานสวัสดิการและพัฒนา								
นักพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มเติม โครงสร้าง
งานสาธารณสุข								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มเติม โครงสร้าง
งานสังคมสงเคราะห์								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี								
หน่วยตรวจสอบภายใน								
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๑	๓๙	๓๙	๓๙	๘	-	-	

รับรองถูกต้อง

(.....)

ท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+), ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	588,120	168,000	1	1	1	-	-	-	19,920	20,400	20,640	776,040	796,440	817,080	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																			
พนักงานส่วนตำบล																			
2.	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	
3.	นักทรัพยากรบุคคล	ป/ก/ชก	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
4.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	455,520		1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	468,960	483,120	498,600	
5.	นิติกร	ป/ก/ชก	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
6.	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	1	1	271,200		1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,360	280,080	289,080	298,440	
7.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	387,240		1	1	1	-	-	-	12,480	13,440	13,320	399,720	413,160	426,480	
8.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้าง	ปฏิบัติงาน	1	1	199,800		1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,200	207,240	214,560	221,760	
9.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	-	138,000		1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง
10.	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
11.	คนงานทั่วไป		6	-	648,000		6	6	6	-	-	-	0	0	0	648,000	648,000	648,000	ว่าง
กองคลัง																			
พนักงานส่วนตำบล																			
12.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	
13.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป/ก/ชก	1	-			1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม ตาม โครงสร้าง ใหม่ (ว่าง)
14.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	1	1	329,880		1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	
15.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	1	1	329,880		1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	
16.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้าง	ปฏิบัติงาน	1	1	162,000		1	1	1	-	-	-	5,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680	
17.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	171,240		1	1	1	-	-	-	5,960	7,200	7,440	178,200	185,400	192,840	

[illegible]

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม (+),ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
	กองสวัสดิการสังคม																		
30	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง
31	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	-			1	1	1	1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง (ว่าง)
32	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	1	1	296,760		1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง (ว่าง)
33	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	1	-			1	1	1	1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง (ว่าง)
34	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
(5)	รวม		39	17	8,142,780		39	39	39	8	-	-	2,558,700	330,000	335,520	11,079,480	11,409,480	11,745,000	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,661,922	1,711,422	1,761,750	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,741,402	13,120,902	13,506,750	
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															36.03	35.34	34.64	
(9)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															35,362,950	37,131,098	38,987,652	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ 2566
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ 2567
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ 2568
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ 2569

33,679,000 (งบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติ)
 35,362,950 (งบประมาณรายจ่ายประมาณการ 5% จากงบประมาณปี 2566)
 37,131,097.50 (งบประมาณรายจ่ายประมาณการ 5% จากงบประมาณปี 2567)
 38,987,652 (งบประมาณรายจ่ายประมาณการ 5% จากงบประมาณปี 2568)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสาร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสาร
(บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
(๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบใน

สำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานกฎหมายและคดี
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๔-๐๐๑)

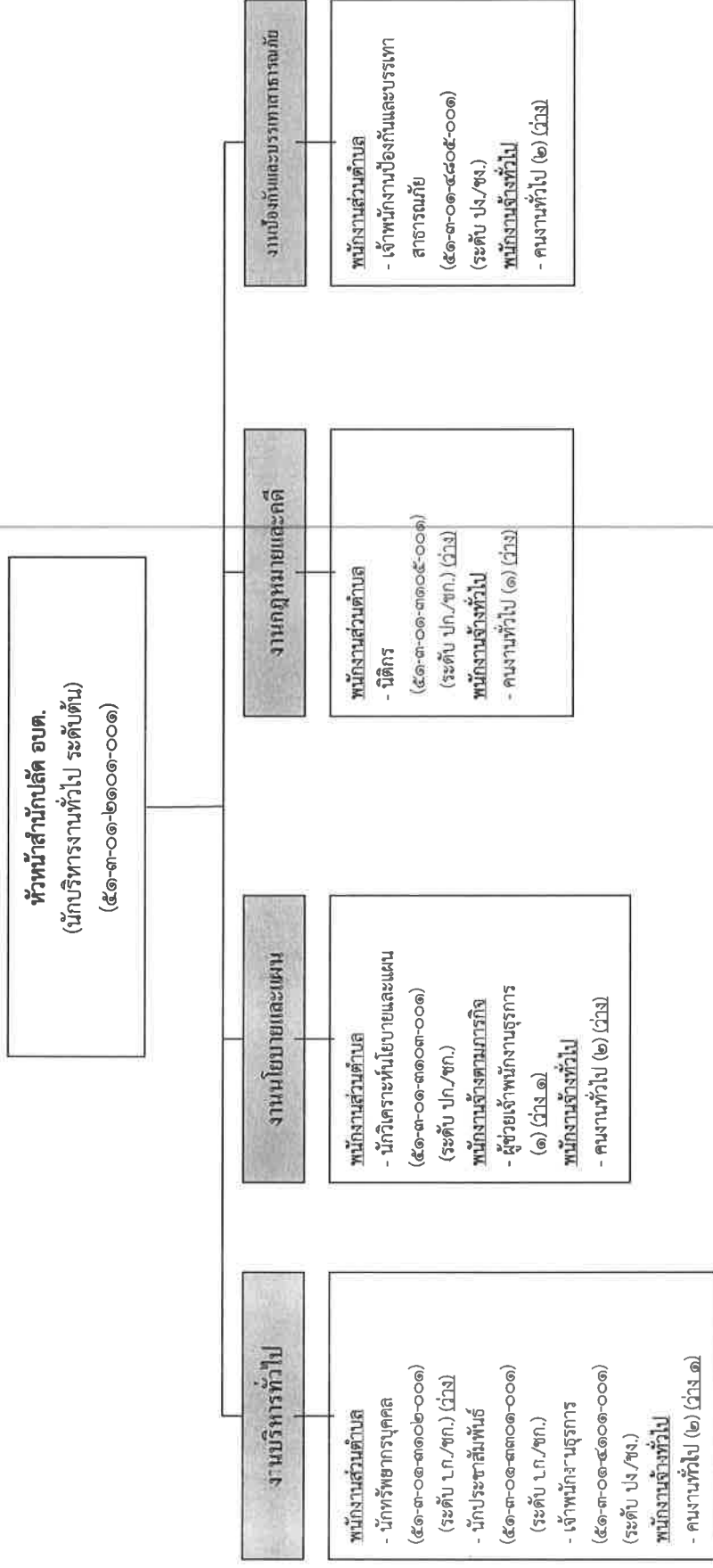
๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม
๓. งานกิจกรรมโรงเรียน

กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
(๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)

๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๒. งานสังคมสงเคราะห์
๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
๔. งานบริการสาธารณสุข

**โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี**



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ชก.	ชกพ.	ชก.	ป.ก.	ชก.	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	๕	-	-	๑

โครงสร้างองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสาร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑)

งานการเงินและบัญชี

นักวิชาการเงินและบัญชี
(๕๑-๓-๐๔-๒๐๑-๐๐๑)
(ระดับ ปก./ชก.) (๖๖)
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
(๕๑-๓-๐๔-๒๐๑-๐๐๑)
(ระดับ ปก./ชก.)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
(๕๑-๓-๐๔-๒๐๔-๐๐๑)
(ระดับ ปก./ชก.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
(ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

เจ้าพนักงานพัสดุ
(๕๑-๓-๐๔-๒๐๓-๐๐๑)
(ระดับ ปก./ชก.)

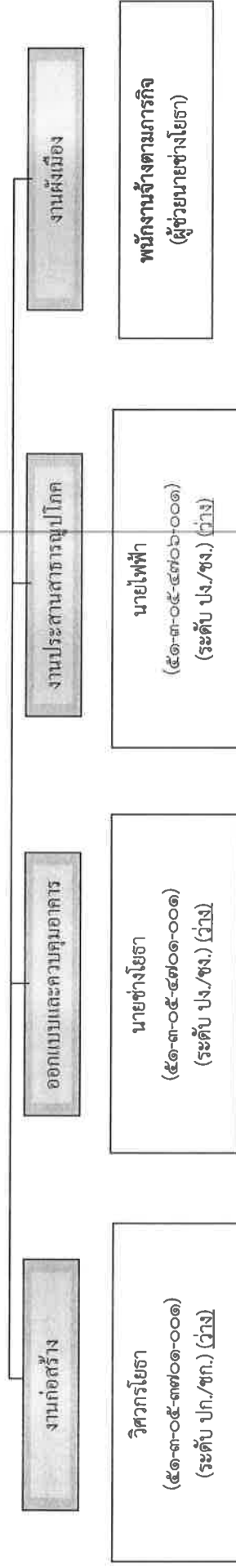
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชก.	ปก.	ชก.	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๔	-	๑	-

โครงสร้างกองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

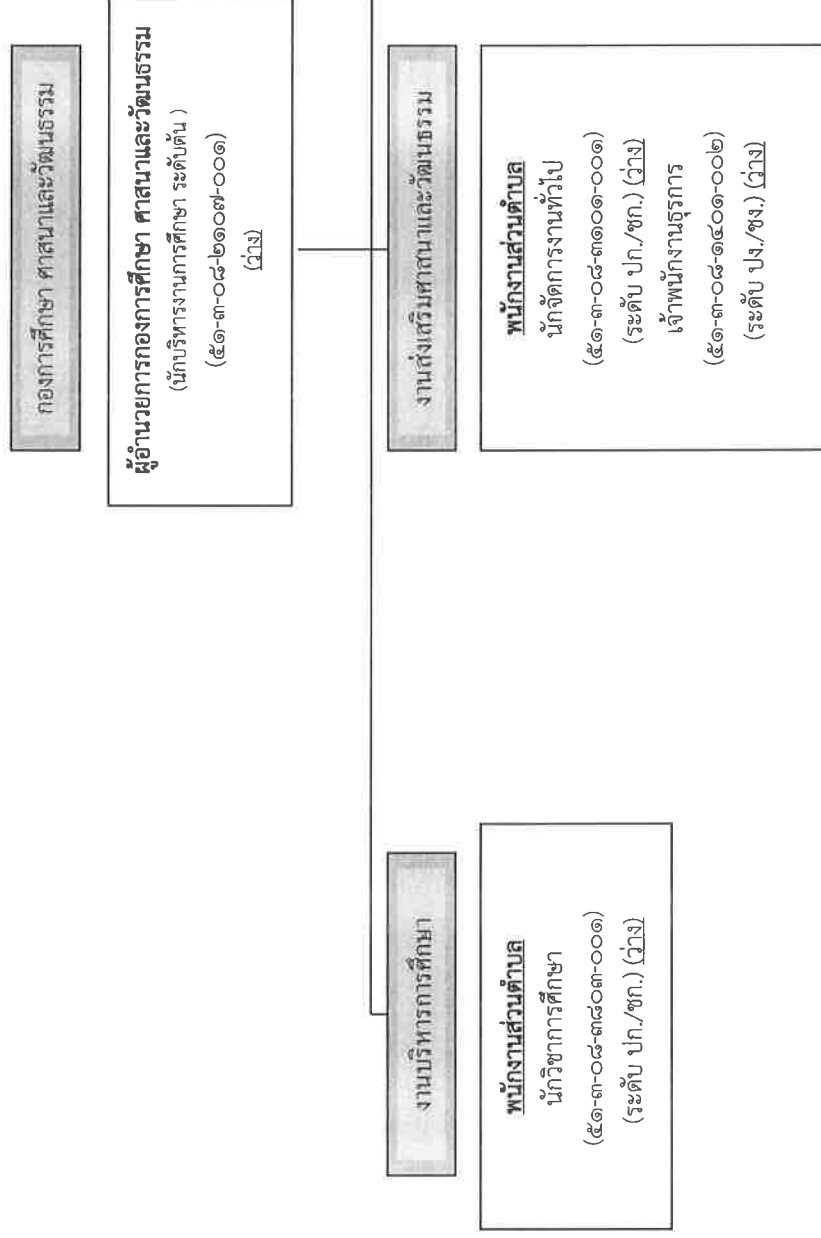
กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)



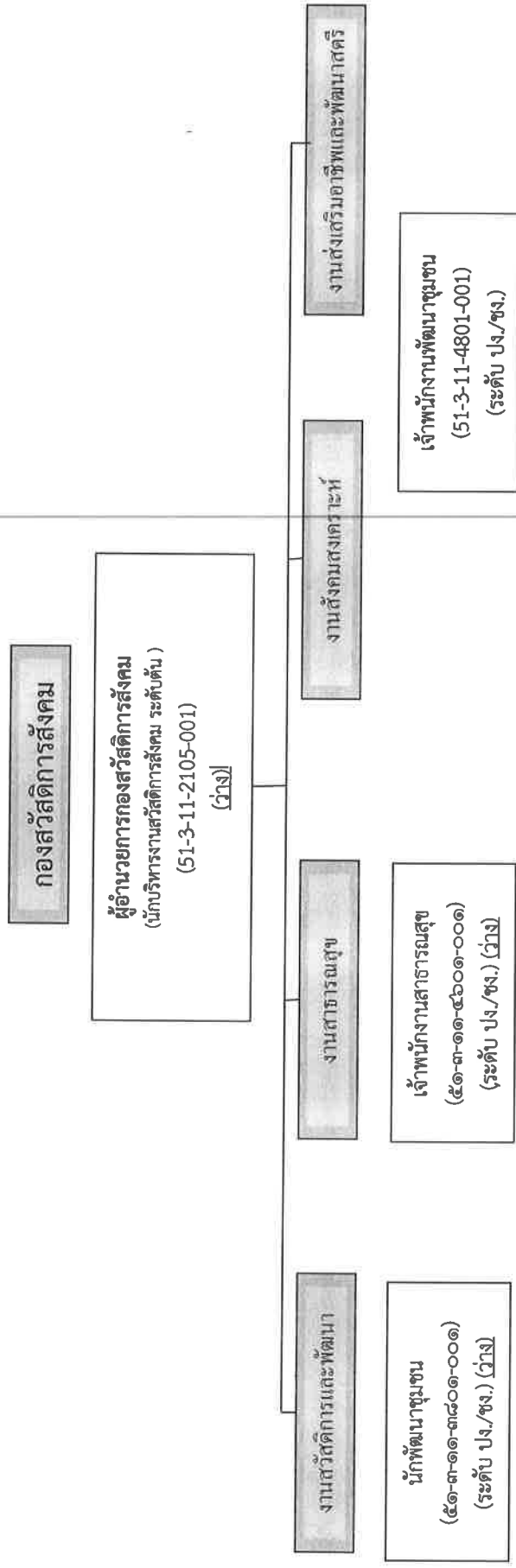
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชก.	ปง.	ชง.	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-

**โครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสาร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี**



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชก.	ปง.	ชง.				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-

**โครงสร้างส่วนสวัสดิการสังคม
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี**



ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.ก.พ.	ช.ก.	ป.ง.	ช.ง.	อ.ว.โส			
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
1.	นางสาวอรุณี มะลิทอง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	51-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	51-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	588,120	756,120
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล										
พนักงานส่วนตำบล										
2.	นางสาววิลาวัณย์ กนกศรีวิเชียร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	51-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	51-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	490,800	532,800
3	ว่าง		51-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปท/ชก.	51-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปท	-	-
4	นางกาญจนา ทานมัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	51-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	51-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	455,520	455,520
5	ว่าง		51-3-01-3105-001	นิติกร	ปท/ชก.	51-3-01-3105-001	นิติกร	ปท	-	-
6	นายอนุจิตร คุ้ม	บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต - ปวส. (บัญชี)	51 3 01 3301 001	นักประชาสัมพันธ์	ปท	51-3-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ปท	271,200	271,200
7	นางเมตตา อินทร์เลิศ		51-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก	51-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก	387,240	387,240
8	นายสมหมาย มะณีรัตน์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	51-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานช่างและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	51-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานช่างและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	199,800	199,800
พนักงานจ้าง										
9	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-
10	นายสมชาย พลายอินทร์	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	120,000
11	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-
12	-ว่าง-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-
13	-ว่าง-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-
14	-ว่าง-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-
15	-ว่าง-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-
16	-ว่าง-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-
กองคลัง										
พนักงานส่วนตำบล										
17	นางสาวณิรัชญา มูลกวนบ้าน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	51-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	51-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	422,640	464,640
18	ว่าง		51-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปท/ชก.	51-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปท/ชก.	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน	
19	นางสาวจินตนา ถึงใจ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	51-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	51-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	329,880	-	329,880
20	นางนภาพร ผลเกตุ	ปวส. (การตลาด)	51-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	51-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	329,880	-	329,880
21	นายอิทธิพล อินทรปัญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	51-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	51-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	162,000	-	162,000
22	พนักงานจ้าง นางสาวพรพวีชา สุระโชติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	171,240	-	159,420
กองช่าง											
พนักงานส่วนตำบล											
23	นายสุรสิทธิ์ บรรยงค์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	51-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	51-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	455,520	42,000	497,520
24	ว่าง		51-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปค/ชก.	51-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปค/ชก.	-	-	-
25	-ว่าง-	-	51-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	51-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	-	-	-
26	ว่าง		51-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	51-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	-	-	-
27	พนักงานจ้าง นายปรีชา เดชพล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	181,800	-	181,800
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
พนักงานส่วนตำบล											
28	-ว่าง-	-	51-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	51-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-
29	ว่าง		51-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปค/ชก	51-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปค/ชก	-	-	-
30	ว่าง		51-3-08-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปค/ชก.	51-3-08-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปค/ชก.	-	-	-
31	ว่าง		51-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	51-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	-	-	-
32	ว่าง		-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	รอจัดสรร
33	นางสาวสุริยา มีเดช	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	51-3-08-6600-214	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.2	51-3-08-6600-214	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.2	-	-	-
34	นางสาวอรพรรณ มณเฑียร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	-	ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองสวัสดิการสังคม											
35	พนักงานส่วนตำบล -ว่าง-	-	51-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	51-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	-	-	
36	ว่าง		51-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปค/ชก.	51-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปค/ชก.	-	-	-	
37	นางสาวอัญชิษฐา เสมอภาค	บริหารธุรกิจบัณฑิต	51-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	51-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง	296,760	-	-	296,760
38	ว่าง		51-3-11-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	51-3-11-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
39	พนักงานส่วนตำบล ว่าง		51-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปค/ชก	51-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปค/ชก	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر กำหนดแนวทางแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาسترตระหนักถึง การพัฒนามาตรฐานนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่นการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาسترจึงต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอน ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นจุดศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า **ประชาชนจะได้อะไร** มุ่งแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีอย่างยืดหยุ่นและสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر
เรื่อง การกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์ อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์ ให้เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบาย จึงขอประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นปณมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำความผิดทาง

วินัย

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวพลอยนภัส สละชีพ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์



องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر

เลขที่ 199 หมู่ 2 ตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี
จังหวัดลพบุรี โทร 036 – 420 – 260