

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้มีความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒ คณะกรรมการกลางหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา

๒.๖ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้น ๆ

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒.๑๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพิจารณาได้จากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่ การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง กับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรใน ช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จัก ปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการ กำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อย เพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่ กำหนดไว้

๓.๑. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระ งาน โดยวางประเภทของบุคลากรความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความ ยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ดังนี้

● พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและ ทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องใน การทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภท ของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนด ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลาย อย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ การจัดสรรอัตร

กำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนด สายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้พิจารณาจัดสรรให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งสามารถเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การ วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนด

อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา
เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงาน
ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย
การบริหารทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณสมบัติตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง
ตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองคลัง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วน
ตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้
 ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน
 เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้และประสบการณ์ที่มี
ของแต่ละคน

- **กองช่าง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็น พนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง เช่น การก่อสร้าง การออกแบบ
การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติ ตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตาม
ความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและ
แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่
จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการ-
สาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ
สายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์
ที่มีของแต่ละคน

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน
ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากร
ในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งของแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ
ผู้มีความรู้ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป ผู้มีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ
และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดสายงานตามลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีรับผิดชอบ
สายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

o พิจารณางานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

❖ สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่

❖ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

❖ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

o พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

❖ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา

❖ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสม
กว่าได้

❖ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการแต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้อง ทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม และที่จะกำหนดขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีการเพิ่มตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรให้ อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดด้านหนึ่ง หรือเพื่อรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ในด้านใดด้านหนึ่ง หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณ เพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ ตามระเบียบกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่อยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณตามมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะทำมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะรู้ได้ว่าจะใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบ ก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานเท่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อวิเคราะห์ถึงเหตุผล ความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ และ จำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการนั้น ๆ พิจารณา ประกอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งของพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาด้านโครงสร้าง ปัญหาคน ไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา

๓.๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจะ ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๓.๘ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

การดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน

๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภาในอนาคต โดยพิจารณาจากภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำ หรือสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน งบประมาณของหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ
๔. นำงบประมาณของหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน ประสิทธิภาพการท างานของพนักงาน และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๖. นำผลการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. ดำเนินการจัดทาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้
 - ๗.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๗.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๗.๓ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา
 - ๗.๔ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา เช่น ภาวะเป็ยบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ขอบเขตภารกิจงาน เป็นต้น
 - ๗.๕ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๘. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา และเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลกเพื่อดำเนินปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ตามความจำเป็นและเหมาะสม
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา เสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลแก่งโสภา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออก ของอำเภอวังทอง ห่างจากที่ว่าการอำเภอวังทอง ประมาณ ๓๐ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดประมาณ ๕๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๑๒๗,๗๖๘ ไร่ หรือ ๒๐๔.๔๓ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลบ้านกลาง	อำเภอวังทอง	จังหวัดพิษณุโลก
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลวังนกแอ่น	อำเภอวังทอง	จังหวัดพิษณุโลก
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลบ้านแยง	อำเภอนครไทย	จังหวัดพิษณุโลก
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลวังนกแอ่น	อำเภอวังทอง	จังหวัดพิษณุโลก

จากการสำรวจสภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลแก่งโสภาเป็นที่ราบสูงและภูเขา พื้นที่ลาดเอียงจากทิศเหนือไปทิศใต้ โดยมีคลองม่วงหอม และแม่น้ำเข็กเป็นแหล่งน้ำการเกษตรที่สำคัญของตำบล ปัจจุบันพื้นที่ประมาณร้อยละ ๗๐ ของตำบลอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ได้แก่ ป่าลุ่มน้ำเข็ก ป่าลุ่มน้ำวังทองฝั่งขวา รวมทั้งยังมีพื้นที่อยู่ติดกับเขตอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง เส้นทางคมนาคมสายหลักในตำบล คือทางหลวงหมายเลข ๑๒ พื้นที่ตำบลแก่งโสภามีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านปอย	หมู่ที่ ๗ บ้านทรัพย์ไพรวัลย์
หมู่ที่ ๒ บ้านแก่งกุลา	หมู่ที่ ๘ บ้านปากยาง
หมู่ที่ ๓ บ้านห้วยพลู	หมู่ที่ ๙ บ้านแก่งซอ
หมู่ที่ ๔ บ้านเขาน้อย	หมู่ที่ ๑๐ บ้านโป่งปะ
หมู่ที่ ๕ บ้านม่วงหอม	หมู่ที่ ๑๑ บ้านน้อยม่วงหอม
หมู่ที่ ๖ บ้านลานหญ้า	หมู่ที่ ๑๒ บ้านแก่งกุลาเหนือ
	หมู่ที่ ๑๓ บ้านใหม่เขาน้อย

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งไสภา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ระบบการกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรในฤดูแล้งยังไม่ทั่วถึง
- การก่อสร้าง และปรับปรุงถนน ท่อน้ำ หรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนน คสล. ถนนหินคลุก และขยายไหล่ทางถนนลาดยาง
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน/เจาะบ่อบาดาล ขุดบ่อน้ำตื้นในตำบล
- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านที่ยังขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค
- ขยายเขตไฟฟ้าครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- การว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นหนี้สิน ผูกพัน ขาดเงินทุนในการประกอบการ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพอื่นเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้ครอบครัว

ความต้องการของประชาชน

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการพัฒนาอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล
- ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในชุมชนให้กับกับเด็กและเยาวชน
- การดูแลและการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
รัฐบาลยังมีรายได้น้อยเกินไปสำหรับผู้ด้อยโอกาส
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง
- ปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- ให้มีอุปกรณ์กีฬา สถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มมวลชน ชมรม อาสาสมัคร
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ติดตั้งอุปกรณ์สัญญาณไฟ ตามจุดอันตรายต่าง ๆ ในหมู่บ้าน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข่าวสารของทางราชการ ประชาชนยังให้ความสนใจในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารน้อย
- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วทันต่อความต้องการ
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เพิ่มมากขึ้น

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- จัดให้มีหอกระจายข่าวทุกหมู่บ้านเพื่อรับฟังข่าวสารของทางราชการ
- ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรม
- ส่งเสริมการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
- พัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาประชาชนในพื้นที่

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การจัดระเบียบให้เป็นหมู่บ้านที่น่าอยู่ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจมีน้อย
- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดเก็บขยะและกำจัดขยะมูลฝอย
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

- รณรงค์ให้ประชาชนรักษาความสะอาดบริเวณบ้านและถนนหนทาง
- จัดอบรมการคัดแยกขยะเพื่อเพิ่มมูลค่า/บริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยสิ่งปฏิกูลลงท่อระบายน้ำ
- ฝึกอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

- กิจกรรมที่ตอบสนองชุมชนขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การให้คำแนะนำดูแลสุขภาพทั่วไป การควบคุมแมลง สัตว์นำโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัยจากมลพิษ
- กิจกรรมที่ป้องกันการเจ็บป่วย ความพิการ การตายก่อนวัยอันควร ทั้งโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- กิจกรรมเกี่ยวกับการประสานงานเชื่อมโยงการดูแลสุขภาพ
- พัฒนาระบบการรวบรวมจัดเก็บ วิเคราะห์ และการบันทึกข้อมูลข่าวสารทางสาธารณสุข
- การให้ความรู้ทางสุขภาพแก่บุคลากรและชุมชน
- การวางแผนและการประเมินผลสาธารณสุข

- การป้องกันและควบคุมโรค รักษา ฟื้นฟู สุขภาพ
- ด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- โรคไข้เลือดออก
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความต้องการของประชาชน

- ให้มีการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
- มีการจัดการ การป้องกันไข้เลือดออกและโรคติดต่อ
- ให้มีการดูแลและจัดการสุขภาพของชุมชน
- ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้กับผู้ปกครองเรื่องโภชนาการแม่และเด็ก

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาดโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่โอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- การรักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการของประชาชน

- สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือเยาวชนให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
- สนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียน การสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ
- ส่งเสริม สนับสนุน ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น นโยบายของผู้บริหาร มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพ อนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอย่างจำกัด ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไข้ปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแก่งโสภาเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลแก่งโสภา ได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมการท่องเที่ยว พัฒนาคุณภาพชีวิต สนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่การศึกษา รักษา
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๘ ด้าน ดังนี้
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการท่องเที่ยวและบริการ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกมิติการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ ด้านการคมนาคมขนส่งและผังเมือง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๘ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

เป้าประสงค์

๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตรวจสอบได้ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๒. สืบสานมรดกทางวัฒนธรรมประเพณี เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งสู่ชุมชน
๓. ประชาชนมีการศึกษาเรียนรู้ เสมอภาค และทั่วถึง และมีอาชีพเสริมอย่างมั่นคง
๔. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากกิจกรรมการท่องเที่ยว ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิต สุขภาพแข็งแรง และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟูและมีการสืบทอด
๗. พัฒนาระบบการจัดผังเมือง ประชาชนมีความปลอดภัยในการสัญจรไปมา
๘. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. ระบบประปามีมาตรฐานและเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค
๒. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรได้รับการพัฒนา
๓. จำนวนโครงการพัฒนาแหล่งน้ำ ระบบประปา ที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนโครงการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอเพิ่มขึ้น
๕. เส้นทางคมนาคม ระบบไฟฟ้า ระบบระบายน้ำมีมาตรฐานเพิ่มขึ้น
๖. มีผังเมืองรวมที่มีประโยชน์ต่อการวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดินให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
๗. จำนวนโครงการพัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ปลอดภัยมีมาตรฐานเพิ่มขึ้น
๘. จำนวนโครงการส่งเสริมระบบไฟฟ้าสาธารณะที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น
๙. จำนวนโครงการสนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวมที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น
๑๐. ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๑๑. จำนวนโครงการกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. จำนวนโครงการกิจกรรมสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
๑๓. จำนวนโครงการบริหารจัดการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และระงับอัคคีภัย

๑๔. จำนวนโครงการป้องกันอุบัติเหตุทางถนนการจัดการระบบจราจร
๑๕. ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนภายในตำบลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๑๖. จำนวนประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรม
๑๗. ระบบการศึกษา กีฬา และนันทนาการ ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น
๑๘. ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๑๙. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุน ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒๐. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟู
๒๑. จำนวนโครงการ กิจกรรมที่อนุรักษ์ บำบัด และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๒. จำนวนโครงการ กิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๓. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๒๔. ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองเพิ่มขึ้น
๒๕. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร
๒๖. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่แสดงออกในการมีส่วนร่วมในระบบการเมืองการปกครอง
๒๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๒๘. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในตำบล
๒๙. จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๓๐. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา

คำเป้าหมาย

๑. พัฒนาศักยภาพการให้บริการประชาชน และให้ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมือง และการบริหาร
๒. ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพของประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๖. คุ้มครอง ดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๘. ส่งเสริมสาธารณสุขปศุสัตว์การครอบคลุมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๘ ด้าน ดังนี้
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ : ด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประกอบด้วยกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ๖ ประเด็น ได้แก่

- ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในด้านความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส รวดเร็ว และถูกต้องตามกฎหมาย
- ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีและปรับปรุงพัฒนาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม โครงการที่สนับสนุนนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ของชาติ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและจังหวัด
- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารต่างๆ และการจัดการระบบ ICT
- ๑.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ : ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ประกอบด้วยกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ๓ ประเด็น ได้แก่

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ
- ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ จารีต ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ : ด้านพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้
ประกอบด้วยกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ๓ ประเด็น ได้แก่

- ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าการเกษตร
- ๓.๓ พัฒนาส่งเสริมอาชีพ และแก้ไขปัญหาการว่างงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ : ด้านการท่องเที่ยวและบริการ
ประกอบด้วยกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ๓ ประเด็น ได้แก่

- ๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสวนสาธารณะ
- ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
- ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ : ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกมิติการพัฒนา
ประกอบด้วยกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ๑๐ ประเด็น ได้แก่

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน
- ๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติดและปัญหาโรคระบาดต่างๆ
- ๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองและมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ

- ๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬา และการพัฒนาด้านกีฬาต่างๆ
- ๕.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนรักการออกกำลังกายและสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง
- ๕.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและการช่วยเหลือป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความมั่นคงของประเทศ
- ๕.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕.๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บและการใช้ประโยชน์ข้อมูล จปฐ ข้อมูล กชช ๒ ค. และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ : ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วยกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ๕ ประเด็น ได้แก่

- ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการป้องกันน้ำท่วมและมีการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมภัยแล้ง
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอย ของเสียของเหลือใช้แบบครบวงจร
- ๖.๓ จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างๆ
- ๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ : ด้านคมนาคมขนส่งและผังเมือง

ประกอบด้วยกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ๓ ประเด็น ได้แก่

- ๗.๑ ก่อสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษาถนน สะพาน เกาะกลางถนน และพื้นที่สองข้างทาง
- ๗.๒ การพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดการผังเมือง
- ๗.๓ อนุรักษ์จัดกิจกรรมการป้องกัน การแก้ไขปัญหามลพิษ และเพิ่มความปลอดภัยบนท้องถนน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๘ : ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

ประกอบด้วยกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ๓ ประเด็น ได้แก่

- ๘.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า
- ๘.๒ ก่อสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ทางเท้า และศาลาที่พักริมทาง
- ๘.๓ ก่อสร้างซ่อมแซมปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอื่น ๆ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของท้องถิ่น

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ ซึ่งได้จากการประชามน์คือ การทำให้ตำบลแก่งโสภาเป็นตำบลที่น่าอยู่ โดยเน้นการพัฒนาด้านปัจจัยพื้นฐานควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมด้านการศึกษา สร้างจิตสำนึกการมีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้ประชาชนมีชีวิตที่มีความสุข และร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งเน้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษาและยกระดับการศึกษาของประชาชน อนุรักษ์การอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้าน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น และส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา

ด้านพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้ เน้นการส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ รวมถึงการสนับสนุนด้านงบประมาณทั้งการ

ด้านการท่องเที่ยวและบริการ เน้นการส่งเสริม สนับสนุน แหล่งท่องเที่ยวของตำบลให้สวยงาม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกมิติการพัฒนา ส่งเสริมการให้ความรู้แก่ประชาชนอย่างถูกต้อง ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีโดยถ้วนหน้า

ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญและมีจิตสำนึกร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นตำบลที่มีสภาพแวดล้อมดี

ด้านคมนาคมขนส่งและผังเมือง มุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานให้มีความพร้อมตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้รับบริการนั้นๆ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้หลักการมีส่วนร่วมเข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข ปลอดภัยและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๑๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภานจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
๙. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๐. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญและองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ได้ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ สำนัก/กอง และหน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วน จำนวน ๓๐ อัตรာ พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๙ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป ๒๐ อัตรာ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ได้ทำการเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไปกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

อปท	ขนาดพื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล ไม่ว่าง/ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่ว่าง/ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป ไม่ว่าง/ว่าง
อบต.แก่งโสภา	๒๐๔.๔๓	๑๓	๑๐,๘๐๐	๖๓,๐๐๐,๐๐๐	- สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา - หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๒/๘ พงง.ครู ๔/๑	๑๘/๑	๑๙/๒
อบต.บ้านกลาง	๓๒๖.๕๕	๒๗	๒๐,๓๒๒	๑๐๓,๐๐๐,๐๐๐	- สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา	๓๐/๖ ครู ๑๒/๒	๒๗/-	๑๗/-
อบต.วังนกแอ่น	๕๒๓.๕๕	๒๐	๑๖,๔๙๒	๘๑,๐๐๐,๐๐๐	- สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา - หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๖/๖ พงง.ครู ๒	๙/๔	๒๓/๒
อบต.วังทอง	๕๖.๑๕	๑๓	๑๕,๓๐๗	๗๖,๐๐๐,๐๐๐	- สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา - กองสาธารณสุข	๒๓/๓ ลูกจ้างประจำ ๑ พงง.ครู ๑/๒	๒๐/๑	๑๒/-

การวิเคราะห์และประเมินความต้องการอัตรากำลังคนที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการดำเนินงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ และจะมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการดำเนินงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

การวิเคราะห์และประเมินความต้องการอัตราากลางคนที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ และจะมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

การวิเคราะห์การดูแลทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์การดูแลทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้เทคนิค SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา

๑. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอาคารที่สะดวกในการทำงานและให้บริการประชาชน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงานส่วนตำบล
๕. องค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบลสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่
๖. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
๗. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่
๘. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดให้มีความชัดเจนเป็นระบบ
๙. ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. มีการประสานความร่วมมือระหว่างตำบลกับส่วนราชการ
๑๑. มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ

จุดอ่อน (weakness = w)

๑. ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง
๒. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานน้อย
๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนยังขาดความสำนึกในด้านการให้บริการ
๕. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนขาดความเข้าใจในระบบสารสนเทศ และระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

โอกาส (Opportunities = o)

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล ฯลฯ
๓. ประชาสัมพันธ์หน่วยงาน/ตำบล แจ้งข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนผ่านทางสื่อออนไลน์ประเภทต่าง ๆ เช่น website, Facebook
๔. มีเส้นทางคมนาคมสะดวกสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
๕. มีสถาบันการเงิน กองทุนหมู่บ้าน มีกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. มีภารกิจหน้าที่หลายด้านที่ต้องบริหารจัดการ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม
๒. งบประมาณในการบริหารจัดการมีจำนวนจำกัด (เงินอุดหนุนจากรัฐบาล+จัดเก็บเอง)
๓. งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

๒. การพัฒนาด้านระเบียบ/กฎหมาย

จุดแข็ง (strength = S)

๑. การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายของรัฐบาล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้ระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงานและแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้มีการประชุมพิจารณาระเบียบของ อบต. ในรูปคณะกรรมการ

จุดอ่อน (weakness = w)

๑. การถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีแนวทางปฏิบัติไม่ชัดเจน
๒. มีข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากและเปลี่ยนแปลงบ่อย
๓. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิสวัสดิการพื้นฐานของตนเอง

โอกาส (Opportunities = o)

๑. ส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/สัมมนา อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงแนวคิดและวิธีในการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านสังคม ระเบียบ กฎหมาย เทคโนโลยีสมัยใหม่
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการคิด การวางแผน การดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. มีข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (strength =S)

๑. การคมนาคม ถนนหนทางใช้งานดีพอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำ บ่อบาดาลไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (w : weakness)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้านยังไม่ดีพอ ถนนมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร โดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunities = o)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวง องค์การบริหารส่วนจังหวัด อำเภอ ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat =T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๔. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (strength =S)

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น งานรดน้ำผู้สูงอายุ งานลอยกระทง แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (weakness =w)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน เนื่องจากมีประชากรแฝงอยู่จำนวนมาก ยากแก่การตรวจข้อมูล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดอัตรากำลัง อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบาย
๓. ประชาชนยังให้ความสนใจในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือน้อย
๔. ผู้นำในระดับหมู่บ้านบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๕. ประชากรวัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunit =o)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดพิษณุโลก โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการ
๔. องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลวังทอง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดประโยชน์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยมเข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๕. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (strength =S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกร
๓. มีการรวมกลุ่มของประชาชนที่จัดตั้งเป็นกลุ่มหลากหลาย เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสหกรณ์การเกษตร

จุดอ่อน (weakness =w)

๑. เกษตรกรขาดความรู้ในการสร้างกลุ่มให้เข้มแข็ง
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunities =o)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
๓. หน่วยงานธุรกิจให้ความสนใจมาลงทุนสร้างสถานประกอบการในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ หน่วยงานที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดสัมฤทธิ์ผล
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็น

อุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มสมาชิก เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (strength =S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๒. ในตำบลมีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการบริหารจัดการผู้บริหารท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (weakness =w)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในระดับหมู่บ้านมีน้อย

โอกาส (Opportunities =o)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม
๓. กำหนดวิสัยทัศน์ให้ประชาชนตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ

การวิเคราะห์งานตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา สามารถนำมาประกอบการกำหนดตำแหน่งได้ตามตารางวิเคราะห์งานขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้
จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและใน ระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งโสภา พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (กำลังใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความปลอดภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์ช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ชีพกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓ กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความปลอดภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์ช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ชีพกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓ กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑. ฝ่ายบริหารงานการศึกษา <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานการศึกษา- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑. ฝ่ายบริหารงานการศึกษา <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานการศึกษา- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กอง/กลุ่มใหม่ได้เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี