



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๒
๑๔. ภาคผนวก	๖๓
- สำเนาคำสั่ง อบต.โป่งนก ที่ ๑๗๕/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงแผนฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ (ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔	
- แบบแสดงรายละเอียดการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕	
- หนังสืออำเภอเทพสถิต ที่ ชย ๐๐๒๓.๑๓/๑๙๕ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔	
- สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓	
- เอกสารพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
- สำเนาประกาศ อบต.โป่งนก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงาน เป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ อัตรากำลังคน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ

รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ วิธีการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งใหม่มาทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดจากกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การแก้ไขข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ซึ่งหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุ ว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของอัตรากำลังที่ต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งนก ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบทขนาดและปัจจัยประกอบอื่น ๆ จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

๑. พนักงานจ้างทั่วไป
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ



แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

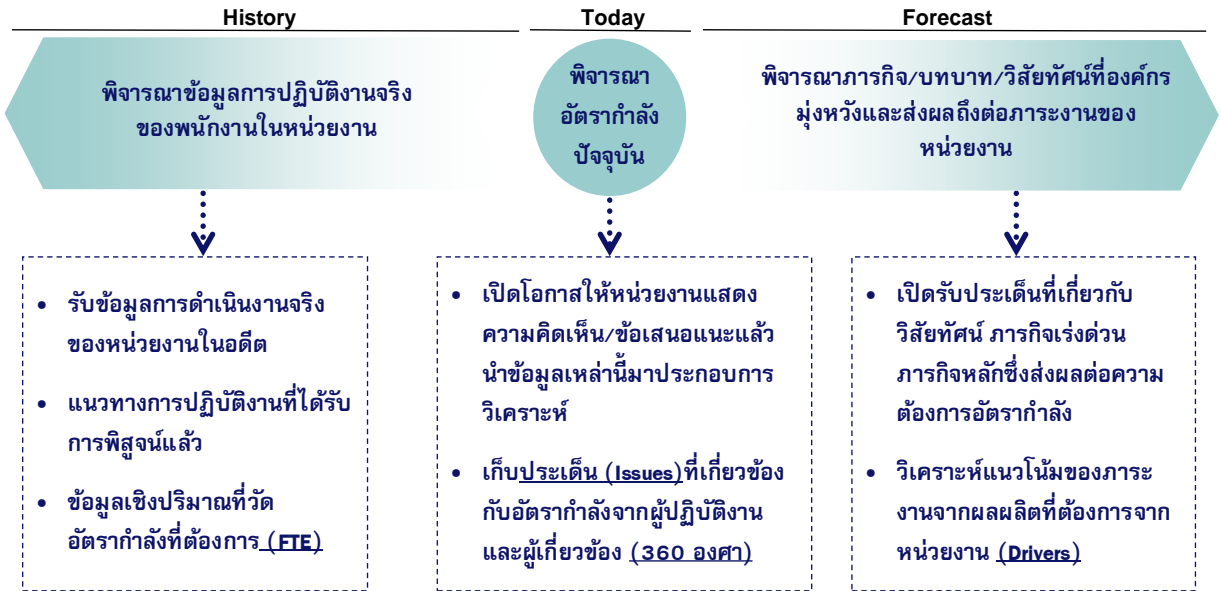
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เงินช่วยเหลือเด็กแรกเกิด ส่งเสริมอาชีพ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจนขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพกลุ่มสตรี ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตอบสนองนโยบายรัฐบาลด้านการเกษตร บริการให้ความรู้เกษตรกร ประสานงานกับหน่วยงานเกษตรอำเภอ เทศบาล การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพื้นที่สาธารณสุขประโยชน์ ฯลฯ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

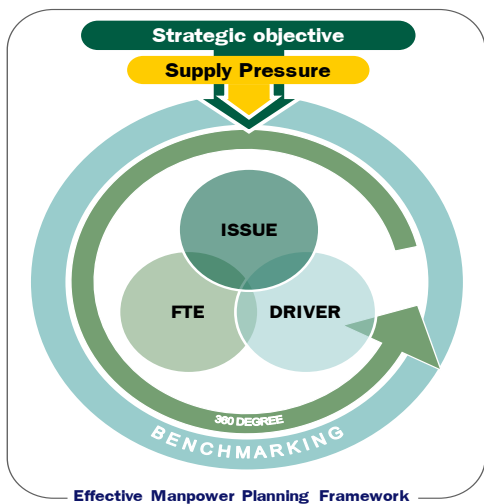
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากโตแอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องกันอย่างสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านสังคมสงเคราะห์ มีคุณวุฒิการศึกษา ทางสังคมศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สังคมวิทยา จิตวิทยา การพัฒนาชุมชน การบริหาร การปกครอง ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานและบุคลากรผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและงบประมาณในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้ หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดย อบต.โป่งนก ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

<u>หมายเหตุ</u>	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 ต่อ 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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก (การตรวจประเมิน LPA)

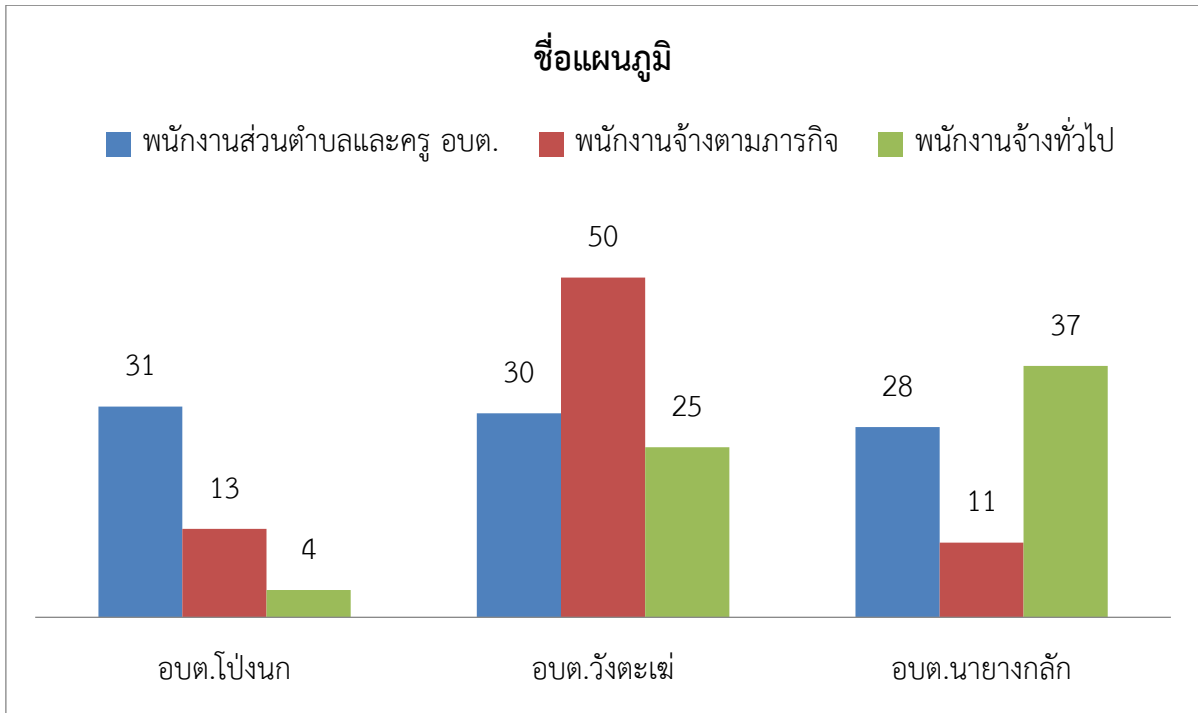
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร

๒. ประเด็นเรื่องโยกย้าย เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นองค์กรที่มีข้าราชการจำนวนหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ตำบลโป่งนก ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับหากมีข้าราชการโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓. มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกองการการบริหารส่วนตำบลโป่งนก รองนายกองการการบริหารส่วนตำบลโป่งนก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฒ่า และองค์การบริหารส่วนตำบลนาอ่างก๊ก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนแตกต่างกันบ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฒ่า ซึ่งอยู่ในพื้นที่อำเภอหนองบัวระเหว ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน พื้นที่การปกครองติดต่อกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฒ่า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดแตกต่างกันมาก แต่บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกันมาก ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลนาयाงกลัก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังใกล้เคียงกันมาก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อกำหนดเวลาได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบคัดเลือกมาบรรจุแต่งตั้งหลายตำแหน่ง และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑. ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

๑.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๑.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๑.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๑.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

๑.๖ กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ลดความรุนแรงลงได้

๒.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๒.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๒.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๒.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถที่จะบริหารจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้วันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกโดยรวม

๒.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนด้านงบประมาณพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๒.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

๓.๔ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน เป็นต้น

๓.๕ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

๓.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอถึงจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	คำสั่งที่ ๗๒๙/๒๕๕๓ ลว. ๒ ก.ค. ๒๕๖๓
๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต. ช้างเคียง	อบต.วังตะเฆ่, อบต.นาช่างกลัก
๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
กรกฎาคม ๒๕๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กรกฎาคม ๒๕๖๓	เสนอก่อนอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดชัยภูมิพิจารณา	
สิงหาคม ๒๕๖๓	ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
กันยายน ๒๕๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต. โป่งนก	ต้นเดือน กันยายน ๒๕๖๓
กันยายน ๒๕๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
ตุลาคม ๒๕๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อำเภอเทพสถิต และ จังหวัดชัยภูมิ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ว่าเป็นอย่างไร โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่ในความรับผิดชอบเป็นบริเวณกว้าง
- (๒) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านต่อหมู่บ้านกับพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) ไม่มีคูสายโทรศัพท์สาธารณะยากต่อการให้บริการที่ต้องเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต
- (๔) ไฟฟ้าแรงต่ำการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเข้าพื้นที่ใช้สอยไม่พอเพียง
- (๕) การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (๖) ระบบประปาหมู่บ้าน และการประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) การประกอบอาชีพทางการเกษตรประสบความสำเร็จ ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากเกิดปัญหาภัยแล้งบ้าง อุทกภัยบ้าง และโรคพืชต่าง ๆ
- (๒) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (๓) ประชากรขาดการประกอบอาชีพเสริม
- (๔) การขาดความรู้ ขาดแหล่งเงินทุน ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (๕) การขาดการรวมตัวกันในลักษณะกลุ่มอาชีพเพื่อช่วยเหลือกันและต่อรองราคา

๔.๑.๓ ด้านสังคม

- (๑) การแพร่ระบาดของโรคใช้เลือดออก ปัญหาการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- (๒) การแพร่ระบาดของยาเสพติดในเยาวชน และติดสุราในวัยทำงานถึงวัยสูงอายุ
- (๓) ประชาชนขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ดี
- (๔) การใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตร ส่งผลต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ปัญหาเศรษฐกิจครอบครัว ขาดการเอาใจใส่ของผู้ปกครองเกิดปัญหาเยาวชนใฝ่ใจการเรียนรู้ในการศึกษาตามวัย ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำไม่จบการศึกษาภาคบังคับ แม้จะมีการศึกษานอกระบบ ประชากรด้อยคุณภาพส่งผลต่อการ ประกอบอาชีพ รวมถึงการทะเลาะวิวาทในงานรื่นเริงต่าง ๆ
- (๖) การส่งเสริมอาชีพไม่ต่อเนื่องขาดตลาดระบายสินค้า
- (๗) ขาดจิตสำนึกสาธารณะ ขาดระเบียบวินัย
- (๘) ขาดแหล่งเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญจากประชากรรุ่นใหม่ ขาดการสานต่อปัญญาท้องถิ่น
- (๙) ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง เยาวชนขาดความอบอุ่นในครอบครัวคร่ำเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจ การอพยพแรงงาน

๔.๑.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- (๑) บุคลากรไม่มีความรู้ที่ตรงกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- (๒) การศึกษาพื้นที่โครงการก่อนดำเนินการและการประเมินโครงการภายหลังการดำเนินการแล้วเสร็จ ดำเนินการอย่างไม่เป็นรูปธรรม
- (๓) การบริหารจัดการอยู่ภายใต้กรอบของนโยบายของรัฐ และหน่วยงานราชการที่กำกับดูแล ทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนถูกจัดไว้ลำดับท้าย
- (๔) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นค่อนข้างต่ำ
- (๕) การพัฒนาได้รับประโยชน์เฉพาะกลุ่มขาดการตรวจสอบจากภาคประชาชน
- (๖) ความขัดแย้งในชุมชนหรือในองค์กร ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า และจับจองที่สาธารณะ
- (๒) ปัญหาแหล่งน้ำ ฝายชำรุด แหล่งน้ำขุ่น คูคลองตื้นเขินเนื่องจากไม่มีพืชปกคลุมหน้าดิน ไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- (๓) ปัญหาสภาพดินเสื่อมสารเคมีจากการเกษตรตกค้างลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ

๔.๑.๖ ความต้องการด้านสาธารณสุข

- (๑) ฝึกรอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการและด้านสุขภาพทุกวัย
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน
- (๓) การป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้าและโรคติดต่ออื่น ๆ
- (๔) การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- (๕) ให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ เด็กกำพร้า คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔.๑.๗ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาภาคบังคับให้ครอบคลุมทั่วถึง
- (๒) จัดแหล่งความรู้อย่างหลากหลาย และมีศูนย์การเรียนรู้ตำบล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- (๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๕) ฟื้นฟูและส่งเสริมอาชีพกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน และชุมชน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน**๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- (๑) การบริการสาธารณะเกิดประโยชน์คุ้มค่าและคงทนถาวร
- (๒) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและพื้นที่การเกษตร สะดวก ปลอดภัย
- (๓) การพัฒนาแหล่งน้ำให้สะอาด ปลอดภัย เพื่อการอุปโภค และบริโภค
- (๔) ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขินเพิ่มพื้นที่การกักเก็บน้ำ
- (๕) ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้เข้าถึงทุกครัวเรือน
- (๖) มีระบบโทรศัพท์สาธารณะพอเพียงต่อการติดต่อสื่อสาร
- (๗) ระบบไฟฟ้าแรงต่ำและไฟฟ้าสาธารณะขยายเขตทั่วถึงทุกครัวเรือน

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- (๑) การประกันราคาพืชผลทางการเกษตร
- (๒) ศูนย์ข้อมูลข่าวสารในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) การฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ ตลอดจนการศึกษาดูงาน

- (๔) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพหัตถ์อุตสาหกรรมสร้างรายได้
- (๕) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเกษตรที่ก้าวหน้า

๔.๑.๓ ความต้องการด้านสังคม

- (๑) ฉีดพ่นยาตามบ้านเรือนและชุมชน ลดการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก ปัญหาการป้องกันยุงลาย ฉีดวัคซีนให้สุนัขป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- (๒) ปรามปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเยาวชน และลดจำนวนผู้ติดยาในวัยทำงาน
- (๓) ให้ความรู้จัดโครงการอบรมประชาชนในการดูแลสุขภาพที่ดี
- (๔) ลด ละ เลิก การใช้สารเคมีอันตราย ส่งผลต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว
- (๕) ส่งเสริมอาชีพแก้ปัญหาเศรษฐกิจครอบครัว การเอาใจใส่ของผู้ปกครองมิให้เกิดปัญหาภัยเยาวชน เพื่อให้ใส่ใจการเรียนรู้ในการศึกษาตามวัย ผลสัมฤทธิ์ทางการ ศึกษาภาคบังคับ มีการศึกษานอกระบบ ส่งผลต่อครอบครัวและสังคมโดยรวม
- (๖) การส่งเสริมอาชีพให้ติดตามต่อเนื่องและส่งเสริมการขายสินค้า
- (๗) จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ส่งเสริมระเบียบวินัยในสังคม
- (๘) ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ให้สูญหายไปจาก ประชากรรุ่นใหม่ เกิดการสานต่อปัญญาท้องถิ่น
- (๙) ดูแลผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง เยาวชนที่ขาดความอบอุ่นในครอบครัวเนื่องจากปัญหา เศรษฐกิจการอพยพแรงงาน

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการของ อบต.

- (๑) ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ และ กลุ่มอาสาสมัครหรือจิตอาสา
- (๒) พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะการรับมือต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) พัฒนาถนนเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบล
- (๒) ฝึกอบรมเยาวชนอาสาสมัครด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดทำแนวเขตพื้นที่ป่าสาธารณะและทำแนวป้องกันไวก้า
- (๔) สำรวจและปลูกเสริมพันธุ์ไม้ที่เหมาะสมกับพื้นที่และพันธุ์ไม้ดั้งเดิม
- (๕) อนุรักษ์ผืนป่าเพื่อพัฒนาแหล่งน้ำ และคุณภาพดินสำหรับเพาะปลูกอย่างเหมาะสม

๔.๒.๖ ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการและด้านสุขภาพทุกวัย
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน
- (๓) การป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้าและโรคติดต่ออื่น ๆ
- (๔) การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- (๕) ให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ เด็กกำพร้า คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔.๒.๗ ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาภาคบังคับให้ครอบคลุมทั่วถึง
- (๒) จัดแหล่งความรู้ที่หลากหลาย และมีศูนย์การเรียนรู้ตำบล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- (๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๕) ฟื้นฟูและส่งเสริมอาชีพกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน และชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้างร่วมทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จะสำเร็จสมบูรณ์ ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ ในการตระหนักถึงปัญหาของชุมชนและการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็กวัยก่อนเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยยึดแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นมุ่งเน้น ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยยึดหลักแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตาม พระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ ๙ เป็น แนวทาง

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณา จากพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิควิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาดแลกเปลี่ยนสินค้าทางการเกษตร
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พัฒนาด้านอุปกรณ์การรักษาพยาบาลที่ทันสมัย การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น ตลอดจนสถานที่จัดประชุมอบรมของประชาชน
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบลโป่งนก
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในพื้นที่ตำบลโป่งนก
- (๕) การผังเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) การส่งเสริมอาชีพ และฝึกอาชีพใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจครัวเรือน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และอปท. อื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ อปท. อื่น
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ เชื่อว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ

วิสัยทัศน์ (Vosion)

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรม เป็นแหล่งผลิตอาหารพลังงานทดแทนสำคัญ และเป็นสังคมคุณภาพที่พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการพัฒนาศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
๓. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถภาคเกษตร
๔. พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและรองรับการเจริญเติบโตของจังหวัด
๗. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์หลัก

๑. เด็ก เยาวชนและประชาชนของจังหวัดชัยภูมิได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
๒. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสานคุณค่า
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
๔. เกษตรกรมีรายได้สูงขึ้น
๕. การท่องเที่ยวของจังหวัดชัยภูมิได้รับความนิยมเพิ่มสูงขึ้น
๖. เป็นแหล่งสร้างพลังงานทดแทนที่ใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
๘. มีระบบโลจิสติกส์ที่รองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงประเทศสู่ประชาคมอาเซียน
๙. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู
๑๐. มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

☞ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. เด็ก เยาวชน และประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น
๒. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสานคุณค่า

☞ มาตรการและแนวทาง

๑. มีศูนย์ความเป็นเลิศทางการศึกษาที่เทียบเคียงระดับประเทศ
๒. สร้างแรงจูงใจให้ครูดี ครูเก่ง มาร่วมจัดการเรียนการสอนที่จังหวัดชัยภูมิมากขึ้น และส่งเสริมขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน
๓. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ในการเชื่อมโยงการจัดการ เรียนการสอนที่มีคุณภาพเข้าสู่จังหวัดชัยภูมิ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นและประชาชนชาวบ้านในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของเยาวชนและแรงงานฝีมือในท้องถิ่น ให้มีขีดความสามารถพร้อมรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

☞ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. ปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคพื้นฐานทั่วไป
๒. รายได้ต่อครัวเรือนเพิ่มมากขึ้น
๓. ปัญหาด้านยาเสพติดและอาชญากรรมลดลง

☞ มาตรการและแนวทาง

๑. ส่งเสริมการแก้ปัญหาสำคัญด้านสาธารณสุขพื้นฐานของจังหวัดชัยภูมิ
๒. ยกกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์
๓. สร้างชุมชนเข้มแข็ง มีเอกภาพ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

☞ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. สินค้าเกษตรหลักมีผลผลิตต่อไร่สูงขึ้น
๒. สินค้าเกษตรที่เป็นความหวังในอนาคตมีผลผลิตต่อไร่สูงขึ้น
๓. รายได้ภาคเกษตรต่อครัวเรือนเกษตรที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มมากขึ้น

☞ มาตรการและแนวทาง

๑. ส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ในพืชหลัก ได้แก่ ข้าว อ้อย และมันสำปะหลัง

๒. ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจที่เป็นความหวังในอนาคต ได้แก่ พริก ยางพารา โคน้ำโคราชวากิว และไก่บ้านโคราช
๓. สร้างโอกาสและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

☞ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาสู่จังหวัดชัยภูมิมากขึ้น
๒. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มสูงขึ้น

☞ มาตรการและแนวทาง

๑. ส่งเสริมและเร่งรัดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยวจังหวัดชัยภูมิให้เป็นรูปธรรม
๒. ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิม และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัยและมีภูมิทัศน์ที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์
๓. ปรับปรุงและพัฒนาตัวเมืองชัยภูมิให้น่าอยู่ เกิดอัตลักษณ์ที่โดดเด่น และยังคงความเป็นแหล่งภูมิปัญญาดั้งเดิมเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว
๔. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม วิถีชีวิต ความเคารพและศรัทธาต่อเจ้าพ่อพระยาแล
๕. พัฒนาจังหวัดชัยภูมิให้เป็นแหล่งปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ ที่สำคัญของประเทศ
๖. ส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

☞ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- ชุมชนพึ่งตนเองด้านพลังงานทดแทนของชุมชนได้มากขึ้น
- ท้องถิ่นมีรายได้จากการผลิตและจำหน่ายพลังงานทดแทน
- ชุมชนให้ความตระหนักและร่วมมือกันใช้พลังงานอย่างประหยัดและมีคุณค่า

☞ มาตรการและแนวทาง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนสร้างพลังงานเพื่อเศรษฐกิจชุมชน
๒. พัฒนาการบริหารจัดการพืชพลังงานอย่างครบวงจร
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการร่วมลงทุนกับภาคเอกชนในการผลิตพลังงานทดแทน
๔. ส่งเสริมการสร้างความตระหนักในการใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

☞ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

มีมูลค่าการค้าสูง ในเขตการพัฒนาพิเศษของจังหวัดชัยภูมิ

☞ มาตรการและแนวทาง

๑. ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและโลจิสติกส์ในภูมิภาค
๒. สนับสนุนการพัฒนาความเชื่อมโยงของระบบการขนส่งภายในท้องถิ่นให้เชื่อมต่อกับส่วนกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

☞ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. มีพื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้น
๒. ปริมาณน้ำเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น
๓. ปัญหาปริมาณขยะชุมชนลดลง

☞ มาตรการและแนวทาง

๑. การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่นในการจัดให้มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ และแหล่งน้ำชุมชนเพื่อเพิ่มปริมาณและรองรับการใช้น้ำในภาคการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. การนำเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

☞ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อผลงานการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถสูงในการให้บริการ
๓. ภาคประชาชนมีส่วนร่วมสูงในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

☞ มาตรการและแนวทาง

๑. เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบคุณภาพของการบริหารจัดการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
๔. สร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการให้บริการแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

วิสัยทัศน์ (Vision)

“คุณธรรมดี ประชาธิปไตยเด่น เน้นคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

- มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ครอบคลุมทั่วถึง
- ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย
- ร้อยละของสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์

- พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

- ส่งเสริมด้านการศึกษา สาธารณสุข ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรประชาชนมีรายได้

เพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละของคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น

กลยุทธ์

- พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสังคม ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น**เป้าประสงค์**

- สร้างสังคมให้ปลอดภัยน่าอยู่ ลดปัญหายาเสพติด อนุรักษ์ สืบสานประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละของของการพัฒนาด้านสังคม ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่นดีขึ้น

กลยุทธ์

- พัฒนาสังคม อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการเมืองและการบริหาร**เป้าประสงค์**

- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ เน้นความโปร่งใส โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละของการบริหารจัดการด้านการเมืองและการบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์

- พัฒนาด้านบุคลากรและองค์กร ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**เป้าประสงค์**

- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละของการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น

กลยุทธ์

- บริหารจัดการด้านขยะมูลฝอย อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- * จุดยืนทางยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก คือ เกษตรกรรมก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งนก เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis ดังนี้

๓.๑ ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=S)

- ๑) ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน
- ๒) การแบ่งส่วนราชการภายในเพื่อให้บริการประชาชนครอบคลุมและเหมาะสม
- ๓) ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความสามัคคีปรองดอง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) การเปลี่ยนผู้บริหารตามวาระการดำรงตำแหน่ง
- ๒) การโอนย้าย ปรับเปลี่ยน ตำแหน่งด้านบุคลากรบ่อยครั้ง
- ๓) การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรเกิดความล่าช้า

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒) สามารถจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพให้กับประชาชนได้ครบถ้วนและครอบคลุม
- ๓) เป็นองค์กรที่มีการบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ข้อจำกัดงบประมาณที่ไม่เพียงพอและไม่แน่นอน
- ๒) ระเบียบ กฎหมาย ที่ต้องปฏิบัติตามมีจำนวนมาก
- ๓) การตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตรวจนิเทศงาน และตรวจสอบจากองค์กรต่าง ๆ มีมากขึ้นไป ทำให้การดำเนินงานมีขีดจำกัด การดำเนินงานขาดความคล่องตัว

๓.๒ ด้านสังคม ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=S)

- ๑) มีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาส่งเสริมเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมอย่างต่อเนื่อง
- ๒) มีโครงการ/กิจกรรมอบรมให้ความรู้พัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้แก่เกษตรกร
- ๓) มีโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) สถานีดำรงจวน ศูนย์รักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนมีเพียง ๑ แห่ง ทำให้การดูแลความสงบเรียบร้อยในชุมชนไม่ทั่วถึง
- ๒) เกษตรกรปลูกพืชชนิดเดียวกันเป็นจำนวนมากและใช้สารเคมีเป็นหลักในการทำการเกษตร
- ๓) กลุ่มชาวภูมิจุมน้อยลง ส่วนมากเป็นผู้สูงอายุ

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) ประชาชนในท้องถิ่นสามัคคี ปรองดอง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- ๒) ผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น
- ๓) ประชาชน รักษ์ หวงแหน ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ตำบลโป่งนกมีพื้นที่กว้างและห่างไกลจากที่ทำการอำเภอและจังหวัดทำให้การควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง
- ๒) ราคาพืชผลทางการเกษตรไม่คงที่
- ๓) การส่งเสริมอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีข้อจำกัดด้วยงบประมาณ ระเบียบ และกฎหมาย

๓.๓ ด้านคุณภาพชีวิต**จุดแข็ง (Strength=S)**

- ๑) มีการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอนระดับก่อนวัยเรียน
- ๒) มีกิจกรรม/โครงการพัฒนาส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล
- ๓) มีกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) บุคลากรทางการศึกษามีคุณวุฒิที่ไม่ตรงกับสายงานและมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๒) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้การรวมกลุ่ม การสร้างกลุ่มและการพัฒนากลุ่มอาชีพให้เข้มแข็งเป็นไปได้ยาก
- ๓) มีการจำกัดกลุ่มสมาชิกของกองทุน ทำให้สมาชิกน้อยและยังไม่ครอบคลุม

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) สามารถจัดการเรียนการสอนในระดับที่สูงขึ้นและมีคุณภาพ
- ๒) ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพได้รับมาตรฐานการผลิต เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ
- ๓) ขยายกลุ่มสมาชิกให้ครอบคลุมมากขึ้น และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ระเบียบ ข้อบังคับ ในการจัดการเรียนการสอนมีความซับซ้อนทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนเกิดความล่าช้า
- ๒) ประชาชนมุ่งประกอบอาชีพหลักเพียงอย่างเดียว ซึ่งจำเป็นต้องใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- ๓) ไม่มีระบบการตรวจสอบความถูกต้อง โปร่งใส ในการจัดสวัสดิการ

๓.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**จุดแข็ง (Strength=S)**

- ๑) ผู้บริหารมีนโยบายให้ความสำคัญ
- ๒) มีหน้าที่ต้องทำตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน
- ๒) ขาดบุคลากรในการดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) พื้นที่มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์
- ๒) เป็นนโยบายตามยุทธศาสตร์จังหวัดที่ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก ถนนชำรุด - ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค - ปัญหาขาดแคลนไฟฟ้าและแสงสว่างไม่ทั่วถึง - ปัญหาน้ำท่วมขังบางพื้นที่ - ปัญหาการขาดสถานที่ในการประกอบกิจกรรมชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนภายในตำบลอย่างต่อเนื่อง - ขุดลอกคลอง สระสาธารณะ ก่อสร้างฝาย ขุดเจาะบ่อบาดาล จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคให้ทั่วถึง - ก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบประปาภายในหมู่บ้าน - ขยายเขตไฟฟ้าสู่ครัวเรือนและที่ดินทำกินของเกษตรกร ติดตั้งบริเวณจุดเสี่ยงอันตราย - ก่อสร้างรางระบายน้ำ/วางท่อระบายน้ำ - ก่อสร้าง/ปรับปรุงศาลากลางบ้าน - อบต.ประสานบูรณาการโครงการจากหน่วยงานอื่น
<p>๒. ด้านคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาต้นทุนการผลิตสูงแต่ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ - ปัญหาการขาดตลาดกลางในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน - ปัญหาด้านการศึกษา - ปัญหาด้านสาธารณสุข - ปัญหาด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมด้านอาชีพและการเกษตรเฉพาะด้านให้กับเกษตรกรในตำบล - ส่งเสริมการใช้จ่ายชีวภาพเพื่อลดต้นทุนการผลิต - จัดหาตลาดกลางเพื่อจำหน่ายสินค้าชุมชน - ก่อสร้าง ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ - สนับสนุนงบประมาณเพื่อช่วยเหลือด้านสาธารณสุข - จัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
<p>๓. ด้านสังคม ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาหยาเสพติด - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ขาดการอนุรักษ์ ส่งเสริมวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - ปัญหาสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - รมรงค์ให้ความรู้ ป้องกันปัญหาเสพติดในชุมชน - ฝึกอบรม ให้ความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ - จัดกิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างจิตสำนึกรักบ้านเกิด - ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา สร้างศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรมให้กับประชาชน
<p>๔. ด้านการเมืองและการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการขาดความรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาตำบล - ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ เครื่องจักรกลให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน - ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้นำกลุ่มองค์กรต่าง ๆ - จัดกิจกรรมสร้างความร่วมมือระหว่างประชาชน ผู้นำกลุ่มองค์กรต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ ในการพัฒนาตำบล
<p>๕. ด้านการจัดการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาขาดจิตสำนึกในการหวงแหนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - ปัญหาขยะมูลฝอย - ปัญหาการบุกรุก ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - จัดหาสถานที่กำจัดขยะอย่างเป็นระบบที่ถูกสุขลักษณะ - รมรงค์การลดปริมาณขยะในพื้นที่ - ปลูกป่าทดแทน ร่วมกันอนุรักษ์ป่าชุมชน

การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	ยุทธศาสตร์ด้าน โครงสร้างพื้นฐานฯ	ด้านเศรษฐกิจ	อุตสาหกรรมและการโยธา	กองช่าง	สำนักปลัด
		ด้านเศรษฐกิจ	การเกษตร	กองส่งเสริม การเกษตร	สำนักปลัด
		ด้านบริการชุมชนและ สังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักปลัด
๒	ยุทธศาสตร์ด้าน คุณภาพชีวิต	ด้านบริการชุมชนและ สังคม	การศึกษา	กองการศึกษาฯ	สำนักปลัด
		ด้านบริการชุมชนและ สังคม	สาธารณสุข	สำนักปลัด	กองการศึกษาฯ
		ด้านเศรษฐกิจ	การเกษตร	กองส่งเสริม การเกษตร	สำนักปลัด
		ด้านบริการชุมชนและ สังคม	สังคมสงเคราะห์	กองสวัสดิการฯ	สำนักปลัด
		ด้านบริการชุมชนและ สังคม	สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักปลัด	กองสวัสดิการ สังคม
๓	ด้านสังคม ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ด้านบริการชุมชนและ สังคม	ศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	กองการศึกษาฯ	สำนักปลัด
		ด้านบริการชุมชนและ สังคม	สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักปลัด	กองการศึกษาฯ
		ด้านบริหารทั่วไป	รักษาความสงบภายใน	สำนักปลัด	กองการศึกษาฯ
๔	ด้านการเมืองและการ บริหาร	ด้านบริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	ทุกส่วนราชการใน ตำบล
		ด้านบริการชุมชนและ สังคม	สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักปลัด	กองสวัสดิการ สังคม
		ด้านบริหารทั่วไป	รักษาความสงบภายใน	สำนักปลัด	กองการศึกษาฯ
๕	ด้านการจัดการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	ด้านการบริการชุมชนและ สังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักปลัด
		ด้านเศรษฐกิจ	การเกษตร	กองส่งเสริม การเกษตร	สำนักปลัด
		ด้านบริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	กองส่งเสริมการ เกษตร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การแก้ไขปัญหาความยากจน

๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๖) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๗) การจัดระเบียบสังคม ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๘) การส่งเสริมการศึกษาของเด็กและเยาวชน
- (๙) การป้องกันภัยจากยาเสพติด และบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๐) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๑๑) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ทั้งนี้ การกำหนดภารกิจหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้พิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีภารกิจความรับผิดชอบมากขึ้นตามการขยายตัวของชุมชนและประชากร จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนนำมาซึ่งประโยชน์สุขส่วนรวม ดังนั้น ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น เพื่อให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงาน สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๘ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น ในระหว่างปีงบประมาณ หรือปีงบประมาณต่อไป อาจมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง ขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ต่อไป

* วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ขององค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการบริหาร จุดแข็งด้านงบประมาณ จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล จุดแข็งด้านสภาพพื้นที่ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหาร ที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อปต. และพื้นที่ใกล้ อปต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้าถึงประชาชน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อปต. ๒. ขาดความร่วมมือประสานงาน บางส่วนราชการ ๓. มีปริมาณค่างานมาก แต่ขาดกำลังคน มีอัตราตำแหน่งว่าง ๔. บุคลากรบางสายงานไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อปต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อปต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานมีขนาดเล็กคับแคบ จึงมีการแยกส่วนราชการออกไปจากอาคารสำนักงานเดิม
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อปต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วยุทธศาสตร์ อปต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อปต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ด้วยอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือเป็นฝ่าย ในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ปัจจุบันกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๖ กอง และ ๑ หน่วย ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	
๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรัฐพิธี ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน อบต. - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบ - คอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์/มวลชนสัมพันธ์ - งานการเลือกตั้ง - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรัฐพิธี - งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทางและแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบ คัดเลือก การคัดเลือก ย้าย การโอน การรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานกู้ภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง - งานมวลชนสัมพันธ์ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	<ul style="list-style-type: none"> - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู - งานการลาทุกประเภท - งานสวัสดิการทุกประเภท - งานส่งเสริมสนับสนุนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ - งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ - งานเลขานุการของคณะกรรมการ/ คณะอนุกรรมการหรือคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none"> - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและปรับปรุงแก้ไข (ถ้ามี) - งานตรวจติดตาม ประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกเฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย - งานป้องกันสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานกู้ภัย ช่วยเหลือฟื้นฟู - งานบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) ๑.๕ งานนิติการ <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง - งานพิจารณาเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตรวจสอบ แนะนำการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล <ul style="list-style-type: none"> - งานเลขานุการของคณะผู้บริหาร อปท. - งานเลขานุการของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานการประชุมสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ของคณะผู้บริหารหรือสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุม การติดตามผล การปฏิบัติงานตามมติของคณะผู้บริหารหรือสภา อปท. /กรรมการต่าง ๆ ของสภา อปท. - งานระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภา อปท. - งานระเบียบการทะเบียนประวัติฝ่ายการเมือง - งานสิทธิสวัสดิการของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบตรอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนการควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ <p>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญ และประโยชน์ตอบแทนอื่น - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนควบคุมรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานทำงบตรองประจำเดือนและประจำปี <p>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน เอกสารทางการเงิน - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ <p>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนควบคุมเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝาย ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ <p>๓.๒ งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ <p>๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แล่งน้ำ - งานจัดทำทะเบียนติดตาม ควบคุม ประวัติการใช้ เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล ยานพาหนะ <p>๓.๔ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับการประปา <p>๓.๕ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุม ตรวจสอบการก่อสร้างและซ่อมบำรุง 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาการศึกษา เช่นการจัดการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา <p>๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น <p>๔.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ - งานการกีฬาและนันทนาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดทำข้อมูล <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้าน - สวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย พิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานด้านจิตวิทยา - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)</p> <p>๖.๑ งานวิชาการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลิตปุ๋ยชีวภาพ - งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - งานตลาดกลางสินค้าเกษตร <p>๖.๒ งานส่งเสริมการปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการประมง - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๖.๓ งานดูแลรักษาที่สาธารณะและ ป่าชุมชน</p>	<p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร วิเคราะห์ดิน - งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูกการปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย - งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การปรับปรุงบำรุงพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การขยายพันธุ์พืช - งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทาน - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร <p>๖.๒ งานวิชาการปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การศึกษา ค้นคว้า ทดลองและวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ ตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ - งานป้องกัน ฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดในสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดในสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายและเพาะพันธุ์สัตว์ การผลิตและจัดหาน้ำเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ - งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน - งานส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	
	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>งานตรวจสอบภายใน</p>	กำหนดเพิ่ม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต.โป่งนก และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ สำนักปลัด อบต. (๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง
๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔	แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองช่าง (๐๕)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๒๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๘	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๓๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะพานหิน ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๓๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ศพด.โรงเรียนบ้านสะพานยาว ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๓๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพบุตรบรรพต ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๓๐๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านโป่งนก ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๓๐๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗	ศพด.โรงเรียนบ้านโป่งขุนเพชร ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๓๐๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซำมงคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๓๐๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศิลาทอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๓๐๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) ๑๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
๔๗	นักวิชาการเกษตร (ปก.ชก.) ๑๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
รวม		๔๘	๔๙	๔๙	๔๙	+ ๑			

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงเพิ่มเติมฉบับที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กำหนดเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	สำนักปลัด	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
๒	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๓	กองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
๕	กองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖	กองส่งเสริมการเกษตร	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	รวม	๔๘	๔๙	๔๙	๔๙	+ ๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
							2564	2565	2566	2564	2565	2566							
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	470,280	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	19,560	19,560	654,720	674,280	693,840	39,190
สำนักปลัด อบต. (01)																			
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	เงินค่ากลาง ว่างเต็ม
3	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	271,440	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	22,620
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	275,760	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	22,980
5	นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	เงินค่ากลาง ว่างเต็ม
6	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,440	402,720	416,160	31,340
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	155,640	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	12,970
8	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	24,270
9	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
พนักงานตามภารกิจ																			
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	ป.ตรี	1	-	180,000	0	1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	เงินค่ากลาง ว่างเต็ม
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	1	1	148,800	0	1	1	1	-	-	-	5,960	8,880	9,240	154,760	163,640	172,880	12,400
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ตรี	1	1	129,720	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,400	5,640	135,000	140,400	146,040	10,810
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปวส.	1	1	154,680	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,920	167,400	174,120	12,890
14	แม่ครัว	ม.6	1	1	153,240	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,480	6,720	159,360	165,840	172,560	12,770
15	พนักงานขับรถยนต์	ม.6	1	1	115,080	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,800	5,040	119,760	124,560	129,600	9,590
พนักงานจ้างทั่วไป																			
16	คนงานทั่วไป	ม.6	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
17	คนงานทั่วไป	ม.6	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
							2564	2565	2566	2564	2565	2566							
กองคลัง (04)																			
18	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	เงินค่ากลาง ว่างเดิม
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	210,840	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	17,570
20	จพง. การเงินและบัญชี	ชง.	1	1	254,280	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	21,190
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	เงินค่ากลาง ว่างเดิม
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	เงินค่ากลาง ว่างเดิม
พนักงานตามภารกิจ																			
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง.	1	1	122,160	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	127,080	132,240	137,520	10,180
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	เงินค่ากลาง ว่างเดิม
กองช่าง (05)																			
25	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	เงินค่ากลาง ว่างเดิม
26	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	26,120
27	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	เงินค่ากลาง ว่างเดิม
พนักงานตามภารกิจ																			
28	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	ปวส.	1	1	160,680	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	167,160	173,880	180,840	13,390
29	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวส.	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	เงินค่ากลาง ว่างเดิม

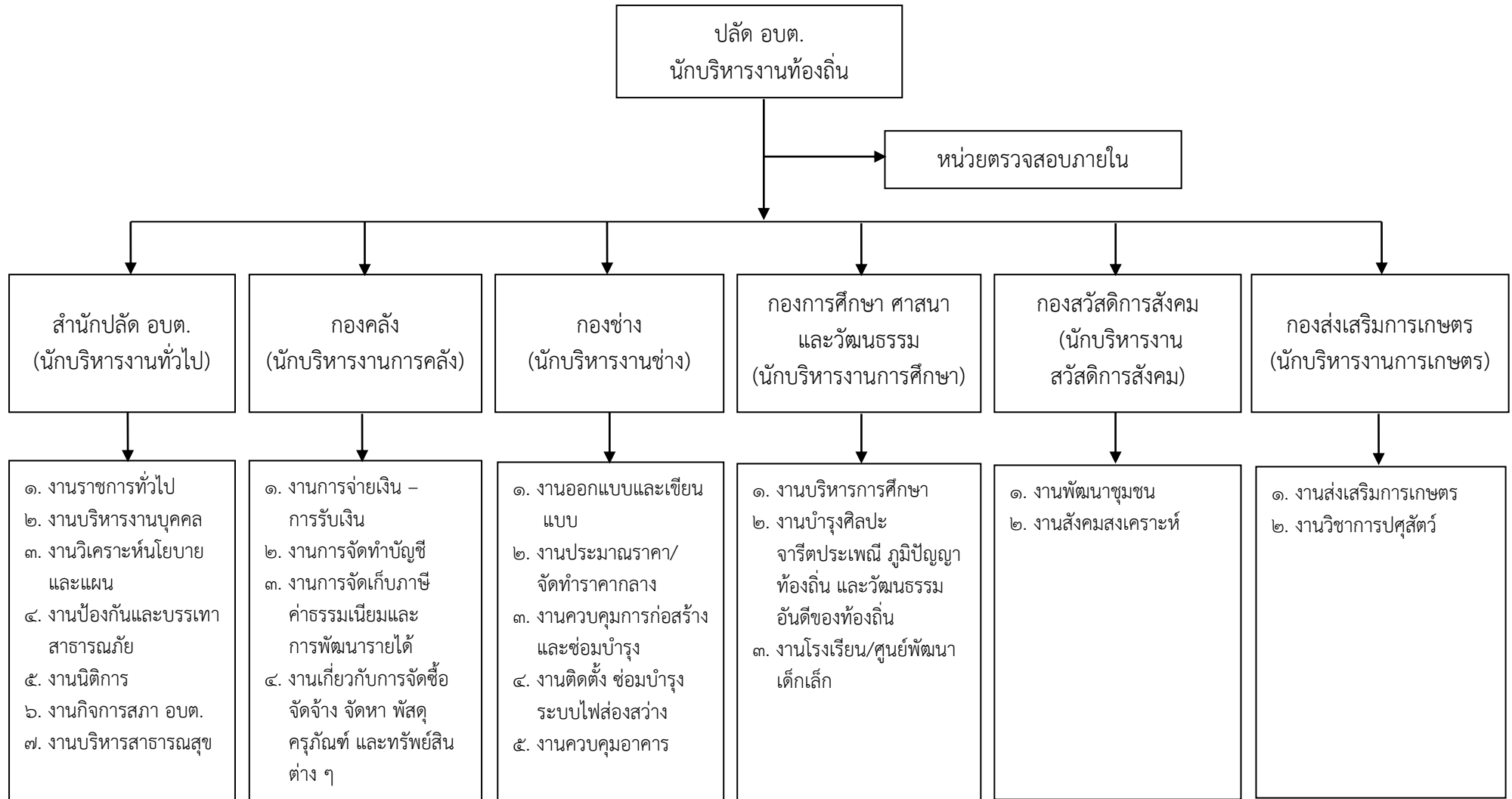
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสวัสดิการสังคม (11)																			
43	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นบง.สวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	29,110
44	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	249,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,770
45	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	1	1	158,760	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,480	165,120	171,720	178,200	13,230
กองส่งเสริมการเกษตร																			
46	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	29,110
47	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	เงินค่ากลาง ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
48	คนงานทั่วไป	ปวส.	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
49	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
(5)	รวม		49	33	9,029,100	420,000	49	49	49	+1	-	-	317,612	345,855	351,544	10,286,840	10,327,080	10,344,766	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															1,543,026	1,549,062	1,551,715	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															11,829,866	11,876,142	11,896,481	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															66,000,000	69,300,000	72,765,000	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															17.92	17.13	16.35	

หมายเหตุ

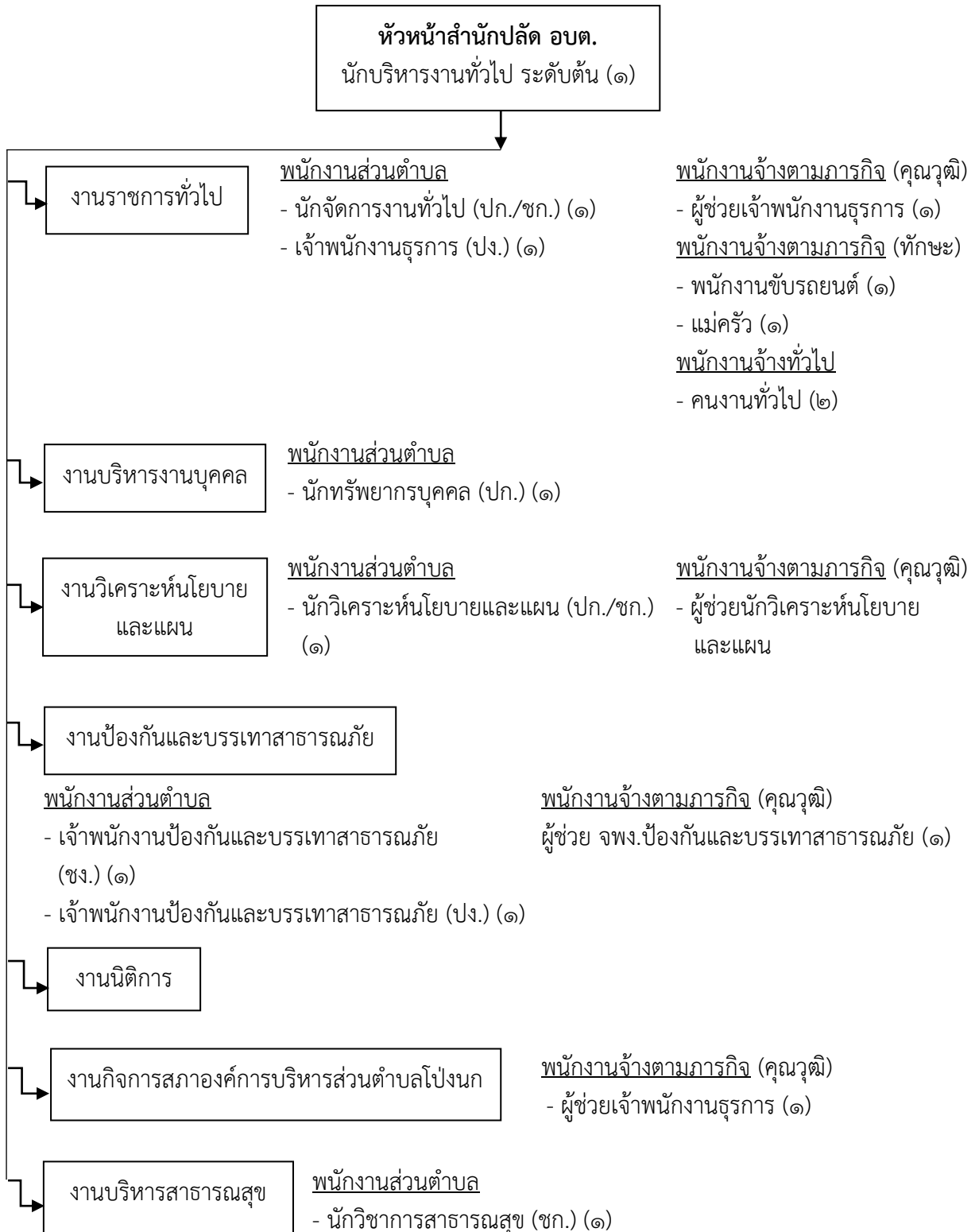
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564	=	66,000,000	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565	=	69,300,000	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	=	72,765,000	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

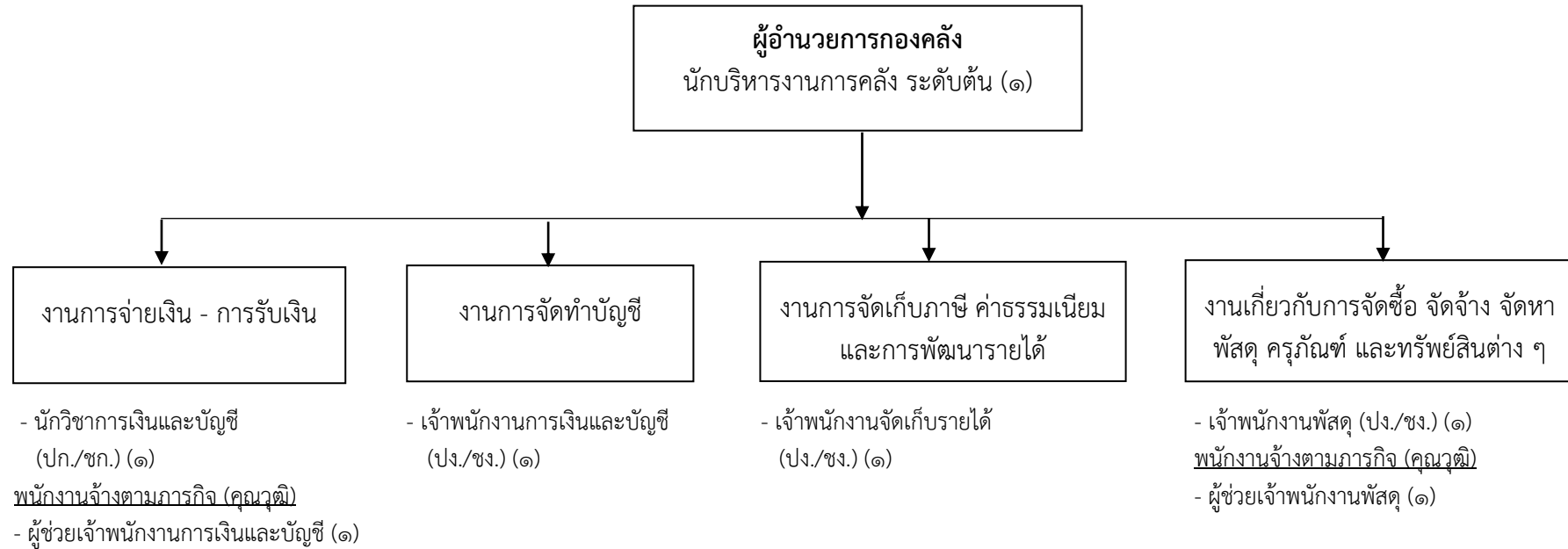


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



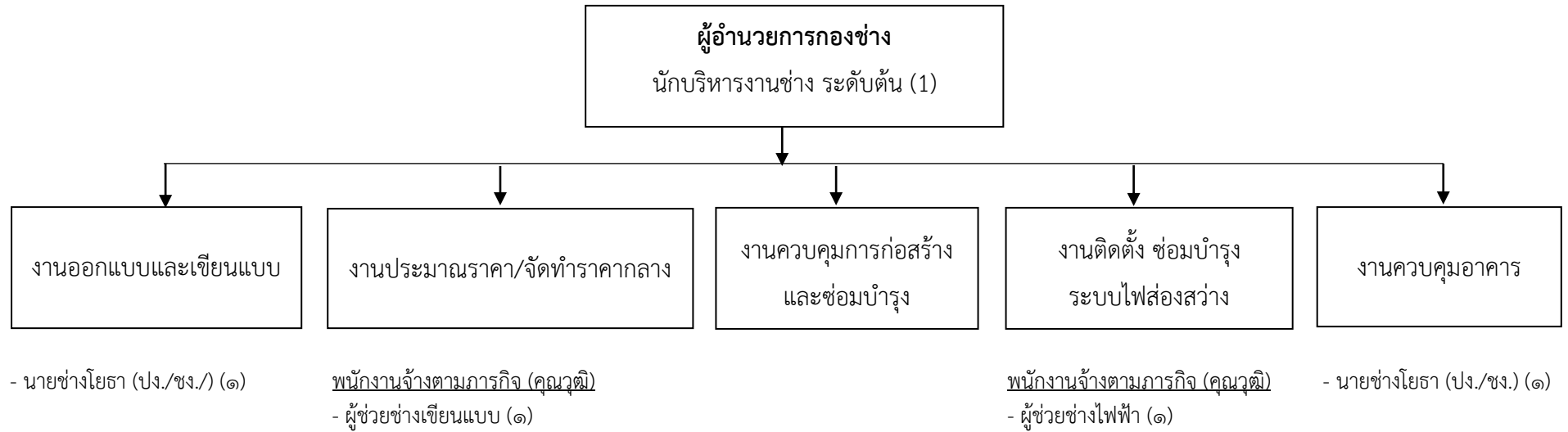
ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๔	๓	๗	๑	๑๖

โครงสร้างกองคลัง



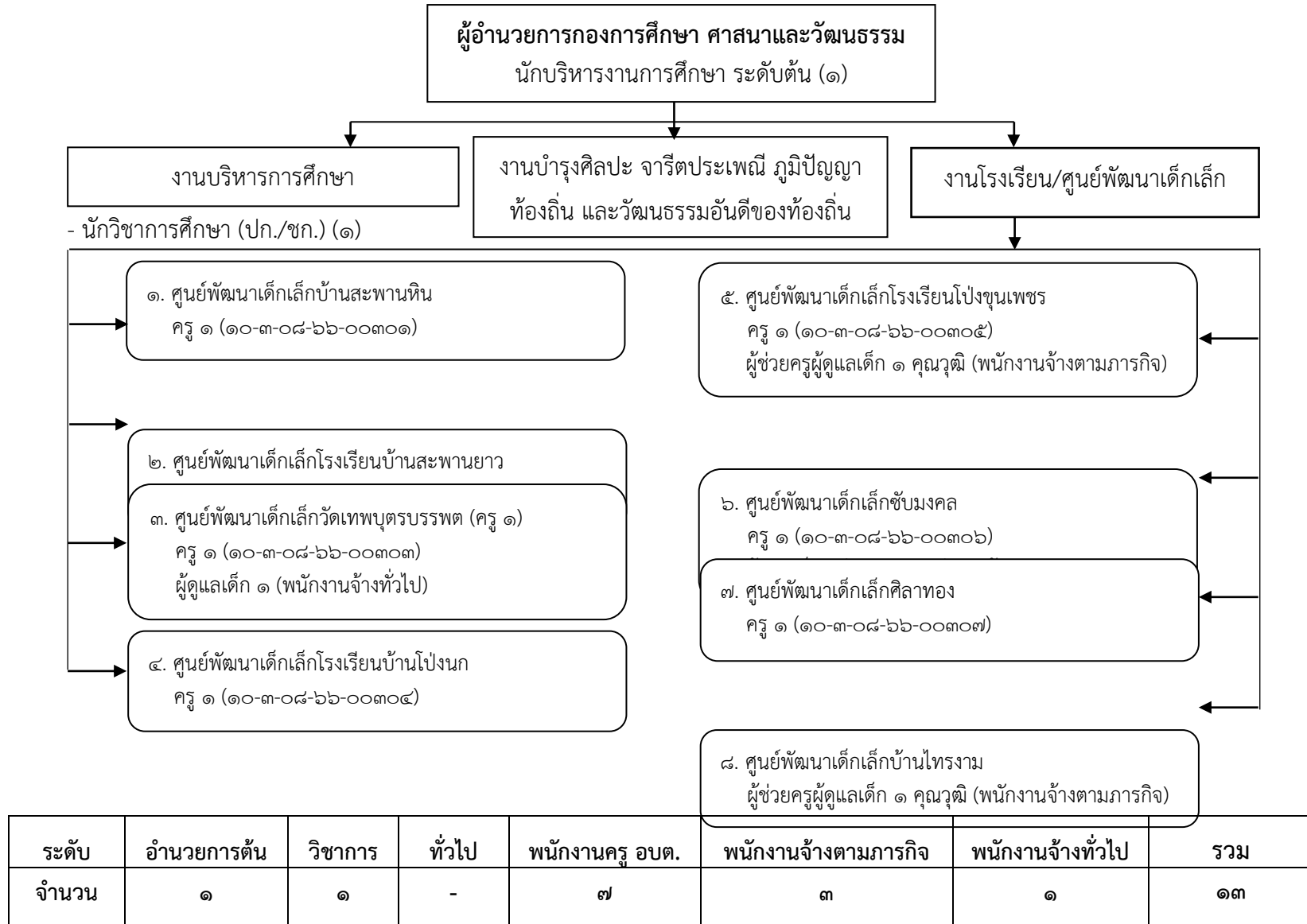
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๓	๒	-	๗

โครงสร้างกองช่าง

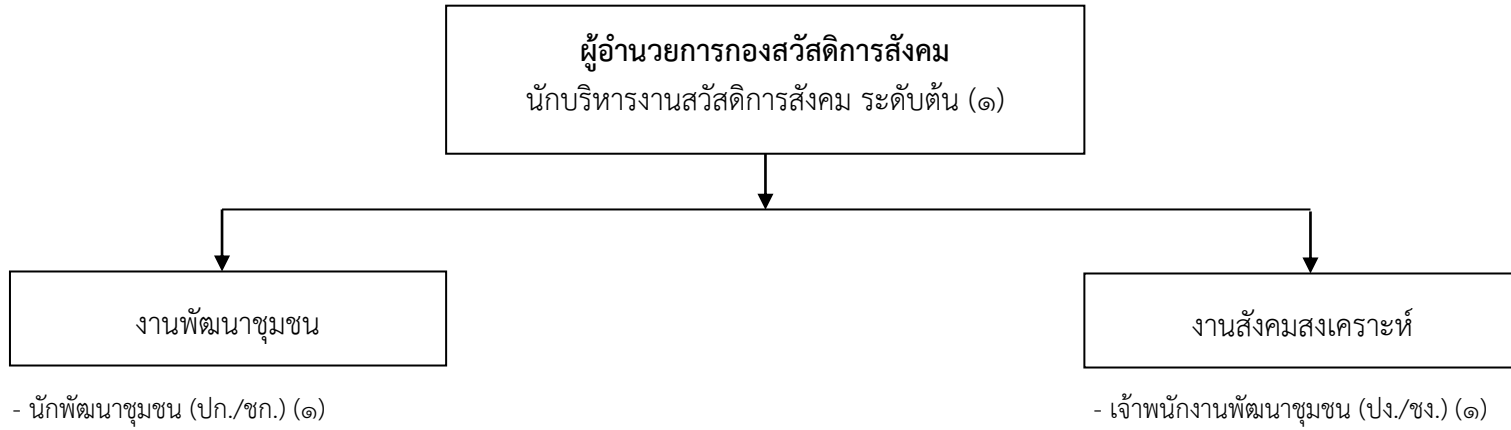


ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๒	๒	-	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

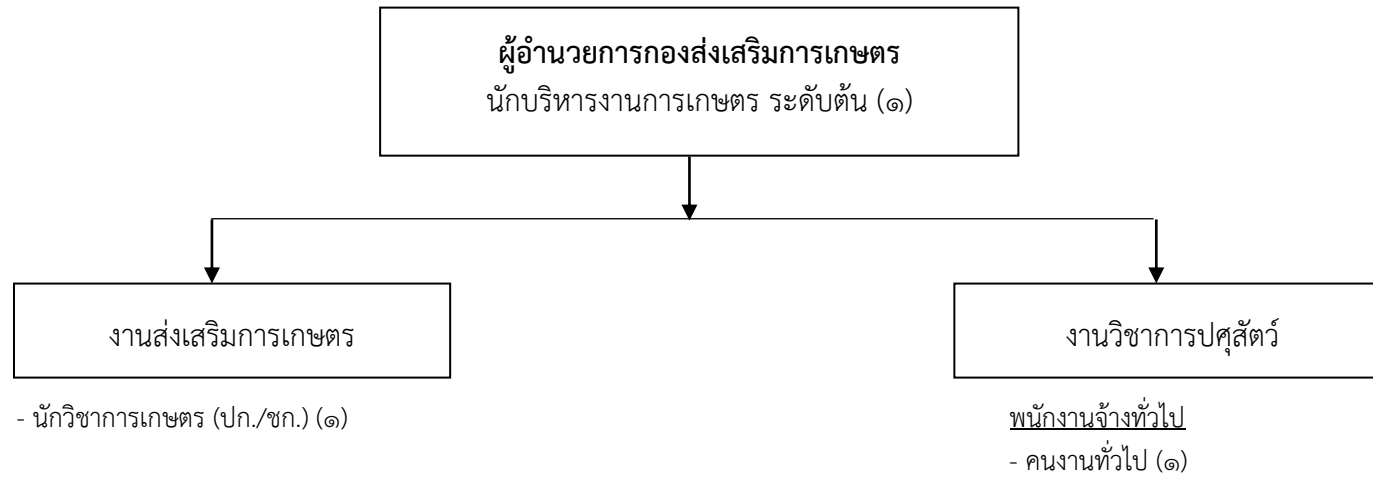


โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการต้น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๑	-	-	๓

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	-	-	๑	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1	ว่าที่ร้อยตรีโสมสิต ตั้งตรงไพโรจน์	ป.โท	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	470,280 (39,190 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	638,280
	สำนักปลัด อบต.											
2	ว่าง	ป.ตรี	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
3	นางสาวรวิมลดา อ่อนชัย	ป.โท	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	271,440 (22,620 x 12)	-	-	271,440
4	นางสาวกัมพิลา กาชัย	ป.ตรี	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	275,760 (22,980 x 12)	-	-	275,760
5	ว่าง	ป.ตรี	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
6	นางสาวกิ่งฟ้า ขอเอิบกลาง	ป.ตรี	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	376,080 (31,340 X 12)	-	-	376,080
7	นางสาววรรณิษฐา ศรีอภัย	ปวส.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	155,640 (12,970 x 12)	-	-	155,640
8	นายณัฐวุฒิ จำปาทอง	ปวส.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	291,240 (24,270 x 12)	-	-	291,240
9	นายอภิรัตน์ รัตนศรี	ปวส.	10-3-01-4805-002	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	10-3-01-4805-002	จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	138,120 (11,510 x 12)	-	-	138,120
	พนักงานตามภารกิจ											
10	ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	180,000 (15,000 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 180,000
11	นายศิวากร ชัยธรรมวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	148,800 (12,400 x 12)	-	-	148,800
12	นางสาวดวงเทวีญ เทพชัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	129,720 (10,810 x 12)	-	-	129,720

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	สำนักปลัด อบต.											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)											
13	นายศรไกร คำแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	154,680 (12,890 × 12)	-	-	154,680
14	นายยุทธนา ประเลดตั้ง	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	115,080 (9,590 × 12)	-	-	115,080
15	นางกัลยาณี เลื่อยโรสง	ม.6	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	153,240 (12,770 × 12)	-	-	153,240
	พนักงานจ้างทั่วไป											
16	-	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	(ว่างเดิม)
17	-	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง											
18	ว่าง	ป.ตรี	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	363,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000	-	(ว่างเดิม) 435,600
19	นางสาววัลย์รีย์ พรทิพยกุล	ป.ตรี	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	210,840 (17,570 x 12)	-	-	210,840
20	นายเกียรติพงศ์ ยาพิมาย	ปวส.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	254,280 (21,190 x 12)	-	-	254,280
21	ว่าง	ปวส.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	307,620 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 307,620
22	ว่าง	ปวส.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	307,620 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 307,620
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
23	นางสาวศิริรัตน์ มูลโสงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	122,160 (10,180 x 12)	-	-	122,160
24	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	(ว่างเดิม)
	กองช่าง											
25	ว่าง	ป.ตรี	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางว่างเดิม)	42,000	-	(ว่างเดิม) 435,600
26	นายคมคิด การิสุข	ปวส.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	313,440 (26,120 x 12)	-	-	313,440
27	ว่าง	ปวส.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	307,620 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 307,620
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
28	นายชวน ศรีภูมิ	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	ปวส.	160,680 (13,390 x 12)	-	-	160,680
29	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวส.	138,000 (11,500 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 138,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
30	ว่าง	ป.ตรี	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	363,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000	-	(ว่างเดิม) 435,600
31	นางสาวโสภิตา ทองเสน	ป.โท	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	222,240 (18,520 x 12)	-	-	222,240
	1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะพานหิน											
32	นางสาวสมจิตร พิศนอก	ป.โท	10-3-08-66-00301	ครู	ชก.	10-3-08-66-00301	ครู	ชก.	297,720 (24,810 x 12)	42,000	-	339,720 เงินอุดหนุน
	2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านสะพานยาว											
33	นางสาวสุกัญญา แม็กพิมพ์	ป.โท	10-3-08-66-00302	ครู	-	10-3-08-66-00302	ครู	-	280,800 (23,400 x 12)	-	-	280,800 เงินอุดหนุน
	3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพบุตรบรรพต											
34	นางสาวน้ำผึ้ง ปิ่นนาค	ป.ตรี	10-3-08-66-00303	ครู	-	10-3-08-66-00303	ครู	-	273,720 (22,810 x 12)	-	-	273,720 เงินอุดหนุน
35	นางสาวสิทธ ปาสีวงษ์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000 เงินอุดหนุน
	4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านโป่งนก											
36	นางอันชัน สมจิตต์	ป.ตรี	10-3-08-66-00304	ครู	-	10-3-08-66-00304	ครู	-	257,520 (21,460 x 12)	-	-	257,520 เงินอุดหนุน
	5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนโป่งขุนเพชร											
37	นางสาวลักัสกร บัวลอย	ป.ตรี	10-3-08-66-00305	ครู	-	10-3-08-66-00305	ครู	-	265,800 (22,150 x 12)	-	-	265,800 เงินอุดหนุน
38	นางสาวพิมพ์ลดา ศีขุนทด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	195,360 (16,280 x 12)	-	-	195,360 เงินอุดหนุน
	6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชัยมงคล											
39	นางสาวราตรี นาพรม	ป.ตรี	10-3-08-66-00306	ครู	-	10-3-08-66-00306	ครู	-	265,800 (22,150 x 12)	-	-	265,800 เงินอุดหนุน
40	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800 เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศิลาทอง												
41	นางสาวหงษ์ทอง คามโรสง	ป.ตรี	10-3-08-66-00307	ครู	-	10-3-08-66-00307	ครู	-	252,000 (21,000 x 12)	-	-	252,000 เงินอุดหนุน
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม												
42	นางอังคณา คนไฉ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	218,280 (18,190 x 12)	-	-	218,280 เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม												
43	นางฉวีวรรณ ตั้งตรงไพโรจน์	ป.ตรี	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	349,320 (29,110 x 12)	42,000	-	391,320
44	นางสาวมินตรา เมยโคกสูง	ป.ตรี	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	249,240 (20,770 x 12)	-	-	249,240
45	นางอิศรา เรือนไทย	ปวส.	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	158,760 (13,230 x 12)	-	-	158,760
กองส่งเสริมการเกษตร												
46	นางสาวบุบผา สุวรรณเดช	ป.ตรี	10-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	349,320 (29,110 x 12)	42,000	-	391,320
47	ว่าง	ป.ตรี	10-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	10-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
พนักงานจ้างทั่วไป												
48	นายมนตรี พิริวกลาง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ปวส.	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
49	หน่วยตรวจสอบภายใน -	-	-	-	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ตรี	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลไปนกกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไปนกกจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลถึงกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอ ว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเอง ของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือทางแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และและพนักงานจ้างเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี เป็นมิตร และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร และการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่ง อบท.โป่งนก ที่ ๑๗๕/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงแผนฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ (ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔
- แบบแสดงรายละเอียดการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕
- หนังสืออำเภอเทพสถิต ที่ ชย ๐๐๒๓.๑๓/๑๙๕ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔
- สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓
- เอกสารพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนาประกาศ อบท.โป่งนก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔