



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์
อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ | ๕ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๕ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๑๘ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๘ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๑๙ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๒ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒๓ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๒๗ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๒๙ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๐ |

ภาคผนวก

- บันทึกขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
- บันทึกขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และระเบียบวาระการประชุม
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
- แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๑)
- กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติฯ (เอกสารหมายเลข ๓)
- บัญชีแสดงรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างฯ (เอกสารหมายเลข ๔)
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังฯ (เอกสารหมายเลข ๕)
- บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปีฯ (เอกสารหมายเลข ๖)
- ร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
- ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ
- ข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นของส่วนราชการ
- เอกสารวิเคราะห์จำนวนอัตรากำลัง

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง ให้เกิดความเหมาะสม และให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งโพธิ์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงาน บุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย มุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หาก งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลทุ่งโพธิ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเข้ามา ร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะ คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำเข้าสู่ข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องการมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์จากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย หรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเคลื่อนย้ายอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ มีความครบถ้วน ครบองค์ปัญหา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนอะไรบ้างที่สำคัญ โดยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบลทุ่งโพธิ์ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหาของพื้นที่

- (๑) เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๒) ความไม่ปลอดภัยในยามค่ำคืน
- (๓) น้ำประปามีคุณภาพต่ำ และไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค
- (๔) น้ำไม่เพียงพอในการทำการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ถนนคอนกรีต หรือถนนลาดยาง ปรับปรุงซ่อมแซมถนน วางท่อระบายน้ำ
- (๒) ต้องการไฟฟ้าแสงสว่าง ตามถนนซอยต่าง ๆ
- (๓) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน ปรับปรุงคุณภาพน้ำประปา
- (๔) ปรับปรุงแหล่งน้ำ หรือหาแหล่งกักเก็บน้ำ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาของพื้นที่

- (๑) ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (๒) ขาดอาชีพเสริม
- (๓) ขาดความรู้ และการพัฒนาในการผลิต
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- (๕) ไม่มีแหล่งแลกเปลี่ยนหรือรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร เครื่องจักรกลาง

ความต้องการของประชาชน

- (๑) การเพิ่มผลผลิต ราคาผลผลิตสูงขึ้น
- (๒) มีอาชีพเสริมยามว่างจากงานหลัก
- (๓) ฝึกอบรมความรู้ พัฒนาการเพิ่มผลผลิต
- (๔) ต้องการมีเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- (๕) จัดให้มีแหล่งแลกเปลี่ยนหรือรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร และเครื่องจักรกล

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหาของพื้นที่

- (๑) ปัญหาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

ความต้องการของประชาชน

- (๑) หน่วยงานราชการให้ความรู้แก่เยาวชน และการป้องกัน การปราบปรามอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- (๒) ต้องการสวัสดิการและการสงเคราะห์
- (๓) การส่งเสริมสุขภาพ

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหาของพื้นที่

- (๑) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจข่าวสารของทางราชการ
- (๒) นักการเมืองขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- (๓) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ต้องการมีส่วนร่วมกับทางราชการ ให้มีข้อมูลข่าวสารของทางราชการหลายช่องทาง
- (๒) ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ให้กับนักการเมือง
- (๓) มีงบประมาณเพิ่มขึ้นเพียงพอในการพัฒนา

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหาของพื้นที่

- (๑) คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย โรคและแมลงศัตรูพืช
- (๓) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- (๔) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ขุดลอกคลอง ทางระบายน้ำ
- (๒) มีอุปกรณ์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำจัดโรคและแมลงศัตรูพืช
- (๓) ให้ความรู้แก่ประชาชนถึงผลกระทบจากการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- (๔) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมบริเวณถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหาของพื้นที่

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- (๒) ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพอนามัย

ความต้องการของประชาชน

- (๑) มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไม่ให้เกิดการแพร่ระบาด
- (๒) ให้มีสถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจ อุทยานกีฬา

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหาของพื้นที่

- (๑) ประชาชนมีรายได้น้อยและไม่มีทุนสำหรับส่งบุตรหลานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- (๒) ประชาชนขาดความร่วมมือในการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชน

รุ่นหลังได้สืบสานต่อไป

- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๓. พนักงานเจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการในสำนักงาน ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

จุดอ่อน

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา
๒. มีพื้นที่รับผิดชอบหลายหมู่บ้าน (๗ หมู่บ้าน) ทำให้งบประมาณในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. มีประชากรสูงอายุจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

๔. พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์เป็นพื้นที่ชนบทการจัดเก็บภาษีจึงได้น้อย

โอกาส

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลในด้านต่าง ๆ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เสริม โดยมีการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ สนับสนุนให้ประชาชนรักษา สืบสาน วัฒนธรรม ประเพณี ของคนในชุมชน

อุปสรรค/ข้อจำกัด

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ
๒. ประชาชนไม่ค่อยมาเสียภาษีตามกำหนดเวลา ทำให้เกิดความล่าช้า และรายได้จากการจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์เป็นพื้นที่ชนบท ทำให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีข้อจำกัด

วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

วิสัยทัศน์

“ผลผลิตการเกษตรดี วิถีชีวิตมีสุข ชุมชนเข้มแข็ง พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

- พัฒนาส่งเสริมอาชีพของประชาชน
- พัฒนาสังคม ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดภัยเสถียร
- พัฒนาส่งเสริมการพัฒนาสังคมคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั่วให้อบอุ่น ช่วยเหลือกัน
- พัฒนาส่งเสริมการศึกษา พัฒนาความรู้
- พัฒนาแหล่งน้ำทางการเกษตร
- พัฒนาส่งเสริมการสาธารณสุข สร้างสุขภาพการป้องกันโรคติดต่อ
- พัฒนาส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา
- พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีอาชีพ
๒. พัฒนาชุมชนที่เข้มแข็งปลอดภัยเสถียร
๓. พัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โปร่งใส ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
๔. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย การพัฒนาความรู้ของประชาชนเพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนได้เกิดความรักความสามัคคีและร่วมกันอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
๖. การคมนาคมสะดวก
๗. มีแหล่งน้ำทางการเกษตร
๘. ส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา
๙. พัฒนาด้านสาธารณสุข การป้องกันโรค
๑๐. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
๑๑. ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและการบริการสู่สากล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างความพร้อมของจังหวัดเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์
โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่าง
สมดุล

จุดแข็ง

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

๒.องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับ ที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.มีการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จุดอ่อน

๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ไม่สามารถ ดำเนินโครงการได้

๒.ขาดระบบการส่งน้ำชลประทาน

โอกาส

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาที่จังหวัดพิชิตร์ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒.การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์มี โอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

๓.นโยบายจังหวัด (ดินแดนแห่งการปลูกข้าว) ส่งเสริมการชลประทาน การเก็บกักน้ำ

อุปสรรค/ข้อจำกัด

๑.เป็นพื้นที่ที่ไม่มีคลองชลประทานไหลผ่าน อ่างเก็บน้ำไม่สามารถเก็บกักน้ำได้

๒.ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการ ท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

จุดแข็ง

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒.องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ต้นทุนอื่นๆขึ้นอยู่กับท้องถิ่น

๔.การเดินทางสะดวกสามารถติดต่อกับจังหวัด/พื้นที่อื่นได้

จุดอ่อน

๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ไม่สามารถดำเนินโครงการได้

๒.ราคาผลผลิตตกต่ำต้นทุนการผลิตสูงขาดการรวมกลุ่มต่อรองราคาสินค้าเกษตรราคาผลผลิตถูกกำหนดโดยพ่อค้าการประกันราคาไม่ได้ผล

๓.พื้นที่ทำการเกษตรได้ครั้งเดียวแห้งแล้งมากในฤดูแล้ง

โอกาส

๑.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.นโยบายของรัฐในการประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร

๓.นโยบายจังหวัด (ดินแดนแห่งการปลูกข้าว) ส่งเสริมการชลประทาน การเก็บกักน้ำ

อุปสรรค/ข้อจำกัด

๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูงหรือความชำนาญเป็นพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร

๒.ความเสี่ยงจากการลงทุนภาคเกษตรราคาต้นทุนสูงไม่คุ้มราคาขายความไม่แน่นอนสูง

๓.เกษตรกรขาดความรู้ เทคนิค ทักษะ ในการทำการเกษตรเชิงธุรกิจ การตลาดครบวงจร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน

จุดแข็ง

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๒.งบประมาณต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓.เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๔.ประชาชนมีความขยัน มีความสามัคคี และมีผู้นำที่เข้มแข็ง

จุดอ่อน

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓.ประชาชนมีหนี้สินภาระหนี้สินประชาชนขาดความรู้ในการทำอาชีพหลักและอาชีพเสริม

โอกาส

๑.การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.การแก้ไขปัญหาความยากจน การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิจิตร

โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓.นโยบายการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนของรัฐบาล

๔.มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เข้มแข็ง

อุปสรรค/ข้อจำกัด

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและการบริการสู่สากล

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิจิตรมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรค/ข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างความพร้อมของจังหวัดเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จุดแข็ง

๑. ด้านนโยบายผู้บริหาร รัฐบาลสนับสนุนบุคลากรให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์มีความพร้อมที่เข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. งบประมาณเพียงพอในการส่งบุคลากรเข้าอบรมในการเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความรู้เรื่องประชาคมอาเซียน

๒. ประชาชนไม่ค่อยตื่นตัวเรื่องประชาคมอาเซียน

โอกาส

๑. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการต้อนรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒. นโยบายผู้บริหารให้การสนับสนุนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

อุปสรรค/ข้อจำกัด

- ๑.งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ
- ๒.ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการให้การสนับสนุนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๓.บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการพัฒนาทางด้านภาษาอังกฤษและการ

สื่อสาร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดแข็ง

- ๑.ด้านการบริหารจัดการผู้นำผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์มีบุคลากรเพียงพอที่จะดำเนินการตามนโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดอ่อน

- ๑.บุคลากรทางการยังขาดความรู้ในด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โอกาส

- ๑.นโยบายของรัฐบาล ผู้บริหารให้การส่งเสริมนโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

อุปสรรค/ข้อจำกัด

- ๑.งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ
- ๒.ข้อจำกัดทางระเบียบ กฎหมาย บางอย่างไม่สามารถปฏิบัติได้ทำให้การบริหารจัดการได้ไม่เต็มที่

แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒ สนับสนุนการลดภาวะโลกร้อน
- ๑.๓ ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ก่อสร้างพัฒนา ปรับปรุง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในครัวเรือน
- ๒.๓ ส่งเสริมสินค้า "หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์" ในด้านนวัตกรรม ให้แก่ประชาชน
- ๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมจารีต ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่สำคัญ ของดีเมืองพิจิตร
- ๒.๕ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงบำรุงเส้นทางคมนาคม
- ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๓.๓ ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนในด้านสาธารณสุข และสุขภาพด้านการกีฬา
- ๓.๕ พัฒนาคูณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๖ ส่งเสริมการสร้างครอบครัวอบอุ่นเข้มแข็ง
- ๓.๗ ส่งเสริมจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสมานฉันท์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและการบริการสู่สากล

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔.๒ พัฒนางองค์กร เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ
- ๔.๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคประชาชนในพื้นที่
- ๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามภารกิจอำนาจหน้าที่
- ๔.๖ ส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ สร้างความพร้อมของจังหวัดเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- ๕.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ สนับสนุนการดำเนินงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย/ความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖.๒ สนับสนุนและป้องกันและช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติและสาธารณภัย

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์สามารถนำมา กำหนดส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาได้ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น)

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ในฐานะปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม นโยบายของแผนงานที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งโพธิ์ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ พิจารณาความเห็น เสนอรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์การบริหารส่วนตำบล การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การศึกษาการเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วน ตำบลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตาม ระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ งานผังเมือง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา โดยมีพนักงานส่วน ตำบล จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังใน องค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

| ลำดับ ที่ | อปท. | กำหนด ส่วนราชการ | งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓ | พนักงานส่วน ตำบล/ลูกจ้าง (คน) | ครู | พนักงานจ้าง (คน) | หมายเหตุ |
|--------------|---------------|---------------------|---------------------------------|-------------------------------------|-----|---------------------|----------|
| ๑ | อบต.ทุ่งโพธิ์ | ๓ | ๑๙,๐๐๐,๐๐๐ | ๑๒ | - | ๗ | |
| ๒ | อบต.ห้วยเกตุ | ๕ | ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ | ๑๗ | ๒ | ๑๗ | |
| ๓ | อบต.ไผ่หลวง | ๔ | ๒๓,๕๐๐,๐๐๐ | ๑๑ | ๑ | ๑๙ | |
| ๔ | อบต.วังหลุม | ๗ | ๔๖,๓๘๐,๒๒๐ | ๑๗ | ๔ | ๒๖ | |

การคำนวณอัตรากำลัง

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ คาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงานในอนาคต และกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม/ลดหรือปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{เวลาการปฏิบัติราชการใน ๑ ปี } ๒๓๐ \times ๖ = \underline{๑,๓๘๐ \text{ ชั่วโมง}}$$

$$\text{หรือ } ๑,๓๘๐ \times ๖๐ = \underline{๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}}$$

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี) X เวลามาตรฐานต่องาน ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์นั้น เป็นการบริหารจัดการไปสู่ทิศทางการพัฒนาอย่างถูกต้อง และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประโยชน์ของประชาชน และจะใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาใน บทบาทและภารกิจที่แต่ละฝ่ายต้องร่วมมือร่วมใจและรับผิดชอบร่วมกัน และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไข ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ยังได้เน้นการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นยังได้ เน้นการแก้ไขปัญหาสังคม และพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน และในด้าน พัฒนาการศึกษ การสาธารณสุข และสถาบันครอบครัว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร และอุปโภคบริโภค ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นการสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ในรูปแบบเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจ หน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ส่งเสริมสุขภาพที่แข็งแรง ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๕) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๒))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกข้อได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒
มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ทั้ง ๗ ด้าน สามารถนำมากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๕. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา โดยมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงาน และแก้ไขปัญหาการบริหารงานในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| ๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ | ๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๒ กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | <p>๒ กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง | <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------|---|------|------|----------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักงานปลัด (๐๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน (ปฏิบัติงานขับรถยนต์) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|---|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | |
| คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๑๘ | ๑๙ | ๑๙ | ๑๙ | +๑ | - | - | |

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓) | | | ภาวะค่าใช้จ่ายรวม(๔) | | | หมายเหตุ |
|-----|--|--------------|--------------|------------------------|---------------|----------------------|---|------|------|----------------------|------|------|-------------------------------|---------|---------|----------------------|-----------|-----------|------------|
| | | | | จำนวน (คน) | จำนวนเงิน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๔๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๙๖,๙๒๐ | ๕๑๐,๒๔๐ | ๕๒๓,๕๖๐ | (๓๖,๓๑๐) |
| ๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๔๔,๗๒๐ | ๔๕๘,๑๖๐ | ๔๗๑,๒๔๐ | (๓๒,๔๕๐) |
| | สำนักงานปลัด (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | ว่างเต็ม |
| ๔ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ขก. | ๑ | ๑ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | (๒๘,๕๖๐) |
| ๕ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ขก. | ๑ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | (๓๐,๒๒๐) |
| ๖ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ขก. | ๑ | ๑ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | (๒๘,๕๖๐) |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๗ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | ๑ | ๑ | ๒๐๗,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๒๘๐ | ๘,๖๔๐ | ๙,๐๐๐ | ๒๑๕,๒๘๐ | ๒๒๓,๙๒๐ | ๒๓๒,๙๒๐ | (๑๗,๒๕๐) |
| ๘ | คนงาน (ปฏิบัติงานชั่วคราว) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๙ | คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๑๐ | คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๑๑ | คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| | กองคลัง(๑๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๑๑,๔๘๐ | ๔๒๔,๕๖๐ | ๔๓๘,๐๐๐ | (๒๙,๖๘๐) |
| ๑๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ขก. | ๑ | ๑ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | (๓๓,๓๔๐) |
| ๑๔ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ขก. | ๑ | ๑ | ๓๒๙,๗๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๙,๑๖๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | (๒๗,๔๘๐) |
| ๑๕ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ขก. | ๑ | ๑ | ๒๒๒,๒๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๒๙,๙๒๐ | ๒๓๗,๖๐๐ | ๒๔๕,๒๘๐ | (๑๘,๕๒๐) |
| | กองช่าง(๑๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | ๔๖๔,๖๔๐ | ๔๗๗,๗๒๐ | (๓๓,๐๐๐) |
| ๑๗ | นายช่างโยธา | ปง./ขง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเต็ม |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | กำหนดเพิ่ม |
| ๑๙ | คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| | (๔)รวม | | ๑๙ | ๑๖ | ๔,๙๙๑,๙๔๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๑๙ | ๑๙ | ๑๙ | +๑ | - | - | ๒๙๗,๐๖๐ | ๑๖๕,๐๖๐ | ๑๖๔,๙๔๐ | ๕,๕๐๕,๐๐๐ | ๕,๖๗๐,๐๖๐ | ๕,๘๓๕,๐๐๐ | |
| | (๕)ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๘๒๕,๗๕๐ | ๘๕๐,๕๐๙ | ๘๗๕,๒๕๐ | |
| | (๖)รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๖,๓๓๐,๗๕๐ | ๖,๕๒๐,๕๖๙ | ๖,๗๑๐,๒๕๐ | |
| | (๗)คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๓๓.๓๒ | ๓๒.๖๘ | ๓๒.๐๓ | |

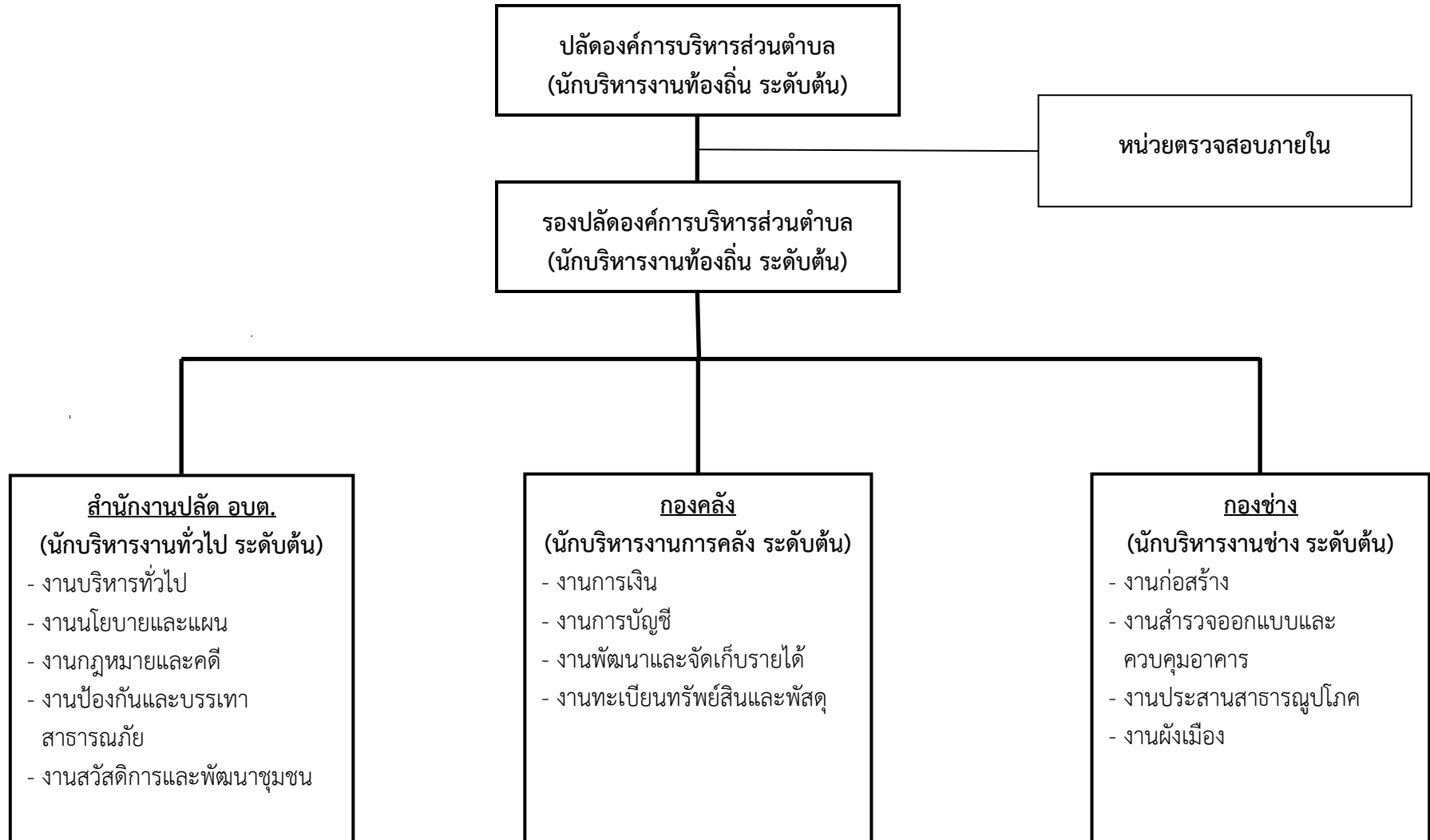
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ = ๑๙,๐๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ = ๑๙,๙๕๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ = ๒๐,๙๔๗,๕๐๐

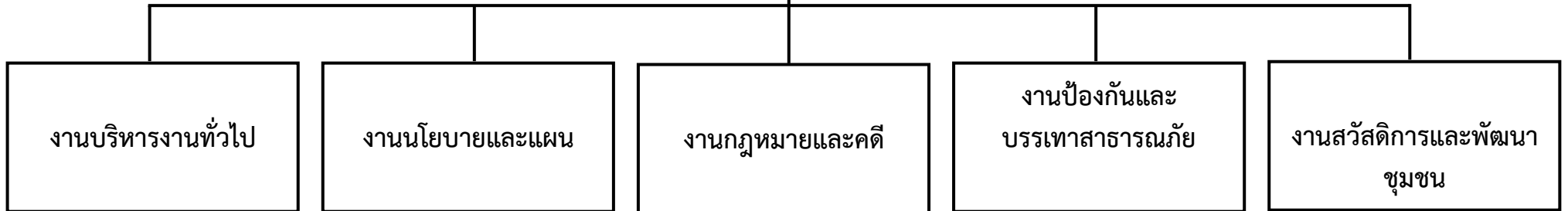
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์



สำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)



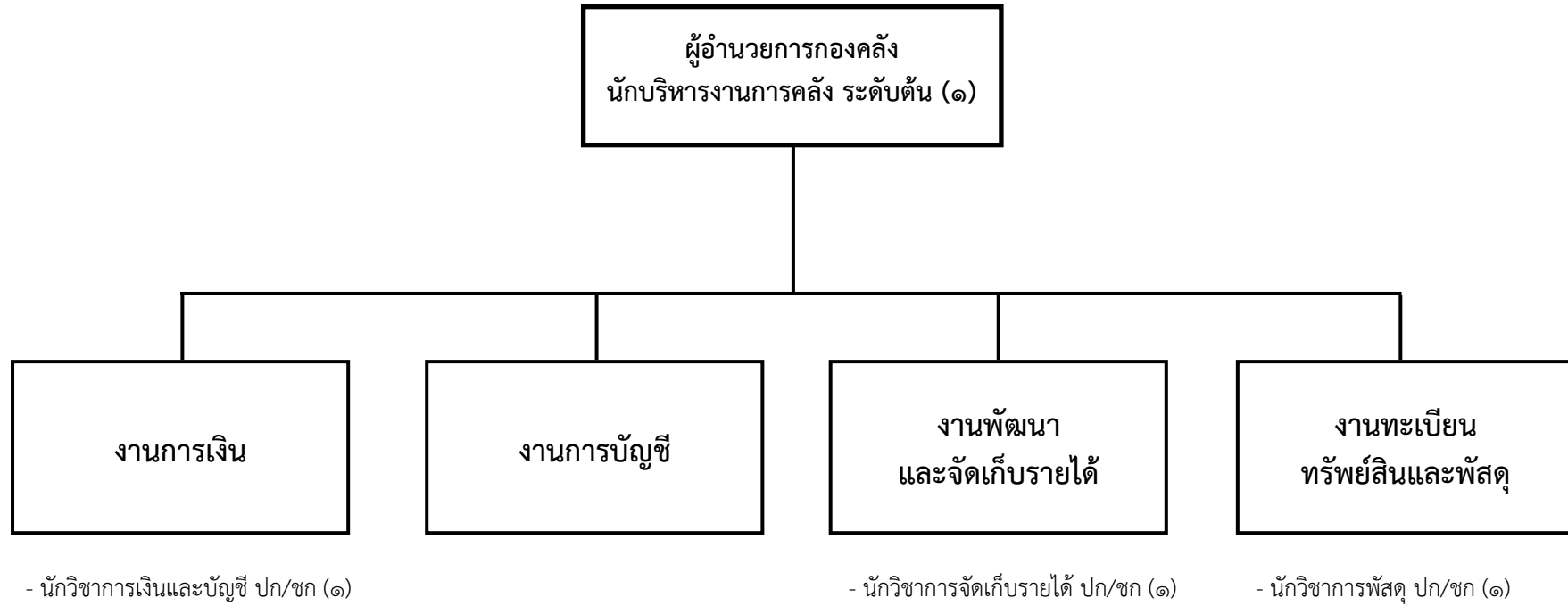
- นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก (๑)
- คนงานทั่วไป(ทั่วไป) (๔)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (๑)

- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) (๑)

| ระดับ | อำนาจการต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้าง |
|-------|-------------|-----------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------|
| จำนวน | - | - | - | ๓ | - | - | - | - | ๕ |

กองคลัง



| ระดับ | ผู้อำนวยการต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้าง |
|-------|----------------|-----------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------|
| จำนวน | ๑ | - | - | ๒ | ๑ | - | - | - | - |

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|---------|------------------|---------------------------------------|---------|----------------------------|-------------------|-------------------------------|------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ | |
| ๑ | นางทัศนีย์ ศรีอำนาจ | ปริญญาโท (รป.ม.) | ๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒) | ๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐X๑๒) | - | ๔๘๓,๗๒๐ |
| ๒ | นางปวีณา วิชาดี | ปริญญาโท (รป.ม.) | ๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐X๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒) | - | ๔๓๐,๕๐๐ |
| สำนักงานปลัด | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | - | - | ๓๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒) | - | ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐ |
| ๔ | นางสาวหนึ่งฤทัย บุญธรรม | ปริญญาโท (รป.ม.) | ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒) | - | - | ๓๔๒,๗๒๐ |
| ๕ | นายธินาวุฑ วิชาดี | ปริญญาโท (รป.ม.) | ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒) | - | - | ๓๖๒,๖๔๐ |
| ๖ | นางสาวประภาพรณ น่วมเจิม | ปริญญาโท (รป.ม.) | ๓๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๓๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒) | - | - | ๓๔๒,๗๒๐ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๗ | นางยมลพร สิริจินดาวงษ์ | ปริญญาตรี (รป.บ.) | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | ๒๐๗,๐๐๐ (๑๗,๒๕๐X๑๒) | - | - | ๒๐๗,๐๐๐ |
| ๘ | นายทรงคุณ สุขรอด | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานชั่วคราว) | - | - | คนงาน (ปฏิบัติงานชั่วคราว) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๙ | นางอรดา มีขวัญ | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๐ | นายณัฐพร พุฒพรม | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๑ | นายพรหมลิขิต โพธิ์ดก | ปวช. | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|------------------------|---------------------------|------------------------------------|--------------------|--|---------|--------------------|--|---------|----------------------------|-------------------|-------------------------------|------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ | |
| กองคลัง | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | นางนิชาภัทร ทองสุข | ปริญญาตรี (บธ.บ) การบัญชี | ๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒) | - | ๓๙๘,๑๖๐ |
| ๑๓ | นางสาวสุชาดา กนกพิชญไกร | ปริญญาโท (บธ.บ) การบัญชี | ๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐X๑๒) | - | - | ๓๗๖,๐๘๐ |
| ๑๔ | นางสาวสายสมร กลิวัฒน์ | ปริญญาตรี (ศศ.บ.) การจัดการทั่วไป | ๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒) | - | - | ๓๒๙,๗๖๐ |
| ๑๕ | นางสาวนฤมล วรรณวิไชยนาวิน | ปริญญาโท (บธ.บ) การบัญชี | ๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐X๑๒) | - | - | ๒๒๒,๒๔๐ |
| กองช่าง | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | นายเอนก อูร์ตัน | ปริญญาตรี (วท.บ) เทคโนโลยีก่อสร้าง | ๓๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒) | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๓๘,๐๐๐ |
| ๑๗ | - | - | ๓๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๓๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | ว่างเดิม ๒๘๗,๙๐๐ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | - | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๑๙ | นายสมศักดิ์ นุชขำ | ปวส. | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจ
 (นางทัศนีย์ ศรีอำนวย)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง
 (นายเอกภู ไซยมหาพุกษ์)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ได้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุม สัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์เป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสายงาน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงาน หรือผู้เชี่ยวชาญ จากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หรือหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงาน และ การใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก