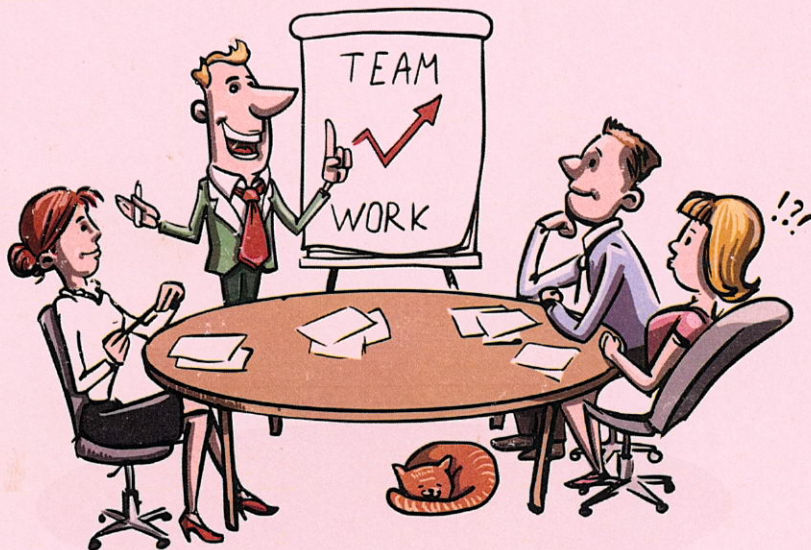




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และได้ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศบังคับใช้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก เพื่อให้การบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

— ๓

(นายวิมาน พระพรหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑
๒.๒ ประโยชน์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๘
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๔

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานภาครัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้วยการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตากเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๒.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ

อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลโพธิ์ตาก อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๒ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๐ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลโพธิ์ตาก ๖,๘๖๒ คน จำนวน ๑,๘๒๕ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐) มีเนื้อที่ประมาณ ๔๒.๘๐ ตารางกิโลเมตร (๒๐,๔๙๙ ไร่) ลักษณะภูมิประเทศของตำบลโพธิ์ตากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีลำห้วยไหลผ่าน บางส่วนเป็นพื้นที่ดอน อาชีพ ราษฎรส่วนใหญ่มีอาชีพทางเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์และมีอาชีพอื่นเล็กน้อย เช่น ค้าขาย รับจ้างและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบลโพธิ์ตาก โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก

(๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

(๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก ขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะในหลายหมู่บ้าน

- (๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) มีน้ำและแหล่งเก็บน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) ปรับปรุงระบบประปาเพื่ออุปโภค-บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๒) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- (๓) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๓) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๔) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
- (๕) ประสานหน่วยงานราชการอบรมส่งเสริมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาในการระงับภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- (๓) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย เช่น รถน้ำ รถดับเพลิง
- (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- (๕) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๖) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๗) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมและทันสมัย
- (๔) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยทำงาน
- (๕) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๖) ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการให้ความรู้ประชาชน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- (๑) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๒) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัย
- (๓) ดำเนินการออกให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่เดินทางยากลำบาก
- (๔) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึง กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก๊ซมีลพิษสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จัดระบบการจัดการแก๊ซมีลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๔) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๕) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติและส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๖) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในด้านสื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาสนามกีฬายังไม่เพียงพอ
- (๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านการกีฬา
- (๕) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๖) ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๗) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง

- (๑) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๒) จัดสร้างสนามกีฬาให้เพียงพอ
- (๓) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๔) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๕) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตากนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โพธิ์ตาก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตากยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑. เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิตการเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

๒. สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

๓. สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

๔. พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน พื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว เส้นทางท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก สินค้า และบริการด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกิจกรรมและการพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยววิถีชุมชน ประเพณี ศาสนา ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการตลาด การประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสินค้าทางการเกษตรที่เหมาะสม ได้มาตรฐานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสร้างมูลค่าเพิ่ม และการจัดการตลาดสินค้าทางการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้า การลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุน รองรับการเป็นเมืองศูนย์กลางการค้าชายแดน ประตูเศรษฐกิจสู่อาเซียนและจีนตอนใต้-ตะวันออก

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทางการค้า การลงทุนในประเทศภูมิภาคอาเซียนและจีนตอนใต้-ตะวันออก

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการค้าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ในฐานะประตูเศรษฐกิจสู่อาเซียนและจีนตอนใต้-ตะวันออก

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการ SMEs ในท้องถิ่นสู่สากล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสุขอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบสาธารณสุข

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต และการแก้ไข

ปัญหาความยากจนแบบบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบสวัสดิการ โครงสร้างพื้นฐาน และความมั่นคงทางสังคมเพื่อยกระดับ

คุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มประสิทธิภาพการบริการภาครัฐให้ทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงชายแดน

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างความมั่นคงในหมู่บ้าน/ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงชายแดนและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในหมู่บ้าน/ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในหมู่บ้าน/ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๕ การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านด้านความมั่นคง

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่าในพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งในและนอกพื้นที่อนุรักษ์

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างเครือข่ายและพัฒนาความร่วมมือของชุมชน/โรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อการคัดแยกขยะที่ต้นทางอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างองค์ความรู้ จิตสำนึก และการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๔ อนุรักษ์และฟื้นฟูและพัฒนาแหล่งน้ำและก่อสร้างระบบชลประทานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ระบบน้ำอุปโภคบริโภค ระบบไฟฟ้า หอกระจายข่าว ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างสาธารณประโยชน์ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การส่งเสริมกิจกรรมแก่ผู้สูงอายุ การส่งเสริมด้านสาธารณสุขชุมชน การสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลโพธิ์ตาก และอำเภอเมืองนครพนม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นและจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ แหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกป่าสาธารณะ อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างฝายเพื่อชะลอน้ำ การบริหารจัดการขยะ และปล่อยปลาในแหล่งน้ำสาธารณะ การป้องกันควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นพื้นที่ตำบลโพธิ์ตาก สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในทุกระดับ พัฒนาด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา การจัดหาสื่อการเรียนการสอน การเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน แบบยั่งยืน การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การส่งเสริมระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ การเตรียมความรู้สู่ประชาคมอาเซียน ฯลฯ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (Swot Analysis)

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีสายน้ำที่สำคัญ คือ ลำห้วยบังกอ ไหลผ่านเป็นแนวยาวตลอดพื้นที่ของตำบล มีอ่างเก็บน้ำ และหนองน้ำขนาดใหญ่กระจายครอบคลุมอยู่ในหลายๆ จุด ซึ่งมีความสำคัญทางการเกษตร การจับปลาจากแหล่งน้ำธรรมชาติ และการทำปศุสัตว์

๒. ลักษณะทางกายภาพ สภาพภูมิประเทศเหมาะสม และมีศักยภาพในการทำการเกษตร ปลูกพืช ไม้ยืนต้น ได้หลากหลาย และการเลี้ยงสัตว์เพื่อสร้างรายได้

๓. ที่ตั้งตำบลใกล้ตัวจังหวัดนครพนมระยะทางประมาณ ๑๕ กิโลเมตร มีเส้นทางคมนาคม สายหลัก (ถนนนิตโย) นครพนม – สกลนคร ประกอบกับมีอาณาเขตและเส้นทางคมนาคมติดต่อกับตำบลใกล้เคียงที่สะดวก และรวดเร็ว

๔. เกษตรกรมีความชำนาญในการทำการเกษตรแบบประณีต

๕. ในพื้นที่มีศูนย์ศึกษาเรียนรู้ต้นแบบ (ศูนย์ภูมิพลัง) ตามแนวทางพระราชดำริทฤษฎีใหม่เศรษฐกิจพอเพียง

๖. มีสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา ๔ แห่ง ขยายโอกาสทางการศึกษา ๒ แห่ง ศูนย์การศึกษานอกระบบ ๑ แห่ง และระดับอุดมศึกษา (วิทยาลัยการปณิชานานาชาติ มหาวิทยาลัยนครพนม) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ๔ ศูนย์

๗. การบริหารจัดการมีความคล่องตัว และเป็นเอกภาพ

๘. ทำอากาศยานนครพนม และฝูงบิน ๒๓๘ ตั้งอยู่ในพื้นที่ของตำบล

๙. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นกฎหมายและเครื่องมือสำหรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weak)

๑. แหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน และไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี

๒. ระบบการผลิตน้ำประปาเพื่อการอุปโภค-บริโภค ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้น้ำในบางหมู่บ้าน

๓. การผลิตและส่งน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติที่มีอยู่ในพื้นที่ยังไม่ทั่วถึงพื้นที่ทำการเกษตร

๔. เส้นทางคมนาคมไปพื้นที่เกษตร ขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ ยังไม่มีความสะดวกและปลอดภัยเท่าที่ควร ๕. เกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มของผู้ผลิตเพื่อลดบทบาทพ่อค้าคนกลาง

๖. ขาดเครื่องมือเครื่องมือในการผลิตและแปรรูปถนอมสินค้า เพื่อเพิ่มมูลค่าแก่ผลผลิตทางการเกษตร

๗. พื้นที่ทำการเกษตรส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มทำให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูหน้าฝนและที่บริเวณเนินเขาสูง เกิดปัญหาการเก็บกักน้ำสำหรับการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์

๘. ประชาชนส่วนใหญ่ยังเดินทางเขาตัวเมืองใหญ่เพื่อรับจ้างและค้าแรงงานเพื่อการดำรงชีพ

๙. ความต้องการและคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย

โอกาส (Opportunity)

๑. กลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มีความขัดแย้งน้อย
๒. มีการขยายพื้นที่ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
๓. มีสนามบินพาณิชย์ และสถานีอนามัยในพื้นที่ตำบล
๔. มีแหล่งประมงปลาน้ำจืดจากลำห้วยและหนองน้ำธรรมชาติ
๕. กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน
๖. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ความสะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
๗. การถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และบุคลากร

อุปสรรค (Threat)

๑. มีกลุ่มอาชีพที่มีความเข้มแข็งน้อย
๒. ความผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำ
๓. ประสบปัญหาภัยธรรมชาติทุกปี เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง
๔. งบประมาณมีจำกัด แต่มีภารกิจและหน้าที่ที่ต้องทำตามกฎหมายมาก
๕. ปัญหาเศรษฐกิจโลกและภายในประเทศตกต่ำ
๖. การกระจายอำนาจเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ
๗. กฎหมายบางฉบับเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้บริหาร
๘. เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีราคาแพง และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการใช้งาน

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. จังหวัดนครพนมมีสถานที่และวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนาที่งดงาม มีองค์พระธาตุพนมเป็นศูนย์รวมด้านจิตใจ

๒. มีสะพานมิตรภาพแห่งที่ ๓ ที่สวยงามและเป็นจุดขนส่งถ่ายสินค้าระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านสู่ประเทศจีนตอนใต้และตะวันตก

๓. วิทยาลัยการบิณนาชาติ มหาวิทยาลัยนครพนม ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลโพธิ์ตาก
๔. มีสนามบินพาณิชย์ท่าอากาศยานนครพนม ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลโพธิ์ตาก
๕. จัดสถานที่รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วน
๖. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับประชาชน
๗. การจัดสรรเงินงบประมาณ

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗ (๑), (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ให้มีสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. (มาตรา ๑๗(๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตากได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. การส่งเสริมการประกอบอาชีพ และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๙. การส่งเสริมการเกษตร
๑๐. การพัฒนาสุขภาพอนามัยและการสาธารณสุข

ภารกิจรอง

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การแก้ไขปัญหายาเสพติด
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กรเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า องค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อบท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.นาทราย	๔	๒๗,๓๐๖,๐๐๐	๑๗	๑	๑๓	๒	
๒	อบต.วังตามัว	๕	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	-	๒๒	๒	
๓	อบต.ขามเฒ่า	๔	๔๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๖	-	๒๔	๑๐	

ดังนั้น ประกาศคณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ให้เหมาะสมจึงต้องมีความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม เพื่อ รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตากต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตากได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการ ตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจ นั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็น ส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานกิจการสภาฯ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกีฬาและนันทนาการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่างๆ - งานวิชาการและระเบียบต่างๆ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานบุคคล - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน(ย้าย) - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกัน	๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานกิจการสภาฯ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกีฬาและนันทนาการ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่างๆ - งานวิชาการและระเบียบต่างๆ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน(ย้าย) - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกัน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงิน ฯลฯ - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนนสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น - งานกีฬาและสันตนาการ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงิน ฯลฯ - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนนสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น - งานกีฬาและสันตนาการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๘	๕
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานกรเจ้าหน้าที	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	๑	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๕	-
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	๑	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมา กำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับแผนยุทธศาสตร์
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ระบบน้ำอุปโภคบริโภค ระบบไฟฟ้า หอกระจายข่าว ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้าง สาธารณประโยชน์ ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองคลัง - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานพัสดุ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายสำรวจ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ - พนักงานจดมาตรวัดน้ำ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเยาวชน สตรี อดุหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การส่งเสริมกิจกรรมแก่ผู้สูงอายุ การส่งเสริมด้านสาธารณสุข ชุมชน การสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนักงานขับรถยนต์

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนด รองรับแผนยุทธศาสตร์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการวางแผนการ ส่งเสริม การลงทุน พาณิชย์กรรม และการ ท่องเที่ยว	พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ ตำบลโพธิ์ตาก และอำเภอเมืองนครพนม	- ปลัด อบต. - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริการจัดการ ศิลปวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ประเพณี ท้องถิ่นและจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและ วัฒนธรรม ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ แหล่งน้ำ ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกป่า สาธารณะ อนุรักษ์พื้นที่พุ่มน้ำ สร้างฝายเพื่อ ชะลอน้ำ การบริหารจัดการขยะ และปล่อยปลา ในแหล่งน้ำสาธารณะ การป้องกันควบคุมป้องกัน โรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน สนับสนุน กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นพื้นที่ ตำบลโพธิ์ตาก สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน ฯลฯ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - พนักงานขับรถขยะ - คนงานประจำรถขยะ - คนงานทั่วไป
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริมศึกษา	พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในทุกกระดับ พัฒนาสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา การจัดหาสื่อการเรียนการสอน การเรียนรู้ ตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริม การเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน แบบยั่งยืน การ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การ ส่งเสริมระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ การ เตรียมความรู้สู่ประชาคมอาเซียน ฯลฯ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสังคมสงเคราะห์								
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๓๗,๖๕๔,๖๒๗.๕๐	๓๙,๕๓๗,๓๕๘.๘๘	๔๑,๕๑๔,๒๒๖.๘๒

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๓,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๕๘๕,๐๐๐	๖๐๕,๕๐๐	๖๒๑,๕๕๐	(๓๓,๓๗๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๓	สำนักงานปลัด (๑๑)	ต้น	๑	๑	๔๕๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๗๗,๗๒๐	๕๗๗,๗๒๐	๕๘๐,๙๒๐	(๓๔,๑๐๐)
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักบริหารบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๖๐	๘,๒๖๐	๘,๒๖๐	๒๗๕,๐๒๐	๒๗๕,๐๒๐	๒๗๕,๐๒๐	(๑๗,๘๘๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๘๘๐	๒๒๒,๘๘๐	๒๒๒,๘๘๐	ว่างเต็ม
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	
๘	พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๕๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๑๖๑,๖๕๐	๑๖๑,๖๕๐	๑๖๑,๖๕๐	(๑๒,๙๕๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๙,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๕๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๕๕๐	๑๔๕,๕๕๐	๑๔๕,๕๕๐	(๑๑,๖๖๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	-	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว		๑	-	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๖๖,๔๔๐	(๑๓,๓๓๐)
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุก		๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๕๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๘๘๐	๑๔๕,๘๘๐	๑๔๕,๘๘๐	(๑๑,๖๖๐)
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑๔๖,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๒,๕๒๐	(๑๒,๒๑๐)
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑๓๙,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๕๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๔๕,๒๐๐	(๑๑,๖๖๐)
๑๖	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	-	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๑๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	-	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	-	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๒๔	คนงานทั่วไป		๑	-	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม

ลงชื่อ.....  ลงชื่อ..... (นายวิมาน พระพรหม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก (นายก่อเกษม อนุวัฒน์) นายองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ด.)	เงินค่าจ้าง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๕	กองคลัง (๑๔)															
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๘๔,๗๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๓๘๔,๑๖๐	๓๘๔,๑๖๐	๓๘๔,๑๖๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑	๑	๑	๓๐๕,๕๖๐	๓๐๕,๕๖๐	๓๐๕,๕๖๐	๓๔๕,๗๒๐	๓๔๕,๗๒๐	(๒๘,๕๗๐)
๒๗	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๘๗,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๒๘๗,๕๐๐	๒๘๗,๕๐๐	๒๘๗,๕๐๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๘	เจ้านักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๒๘๗,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๒๘๗,๕๐๐	๒๘๗,๕๐๐	๒๘๗,๕๐๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๙	พนักงานจ้าง															
๒๙	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ		๑	๑๒๘,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๒๘,๕๐๐	๑๒๘,๕๐๐	๑๒๘,๕๐๐	๑๔๘,๖๐๐	๑๔๘,๖๐๐	(๑๐,๗๐๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้านักงานจัดเก็บรายได้		๑	๐		-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๓๑	ผู้ช่วยเจ้านักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๕๘,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๘,๕๐๐	๑๕๘,๕๐๐	๑๕๘,๕๐๐	๑๗๘,๖๐๐	๑๗๘,๖๐๐	(๑๓,๒๐๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ		๑	๑๓๗,๒๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๗,๒๐๐	๑๓๗,๒๐๐	๑๓๗,๒๐๐	๑๕๗,๓๕๐	๑๕๗,๓๕๐	กักหนาคเพิ่ม
๓๓	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	
๓๔	กองช่าง (๑๔)															
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๕๓,๖๔๐		๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๙๓,๗๒๐	๓๙๓,๗๒๐	(๒๕,๘๗๐)
๓๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๘๗,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๒๘๗,๕๐๐	๒๘๗,๕๐๐	๒๘๗,๕๐๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๖	พนักงานจ้าง															
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๒๕,๘๘๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๔๕,๙๘๐	๑๔๕,๙๘๐	(๑๐,๔๕๐)
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๓๒,๙๐๐	๑๓๒,๙๐๐	(๘,๕๐๐)
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๓๘,๕๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๕๘,๖๖๐	๑๕๘,๖๖๐	(๑๑,๖๓๐)
๓๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)															
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๓๔๗,๖๔๐		๑	๑	๑	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๘๗,๗๒๐	๓๘๗,๗๒๐	(๒๕,๘๗๐)
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ปง./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๙๕,๓๒๐	๓๙๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๑	พนักงานจ้าง															
๔๑	ผู้ช่วยเจ้านักงานศูนย์เยาวชน		๑	๑๓๖,๐๘๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๖,๐๘๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๕๖,๑๘๐	๑๕๖,๑๘๐	(๑๑,๓๕๐)
๔๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทอนองแก้วตาก															
๔๒	ครู	ค.ศ.๑	๑			๑	๑	๑	๑	๑						
๔๓	ครู	ค.ศ.๑	๑			๑	๑	๑	๑	๑						
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑			๑	๑	๑	๑	๑						

3๗

ลงชื่อ.....
 (นายวิมาน พระพรหม)
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

ลงชื่อ.....
 (นายก่อเกษม อุปถัมภ์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

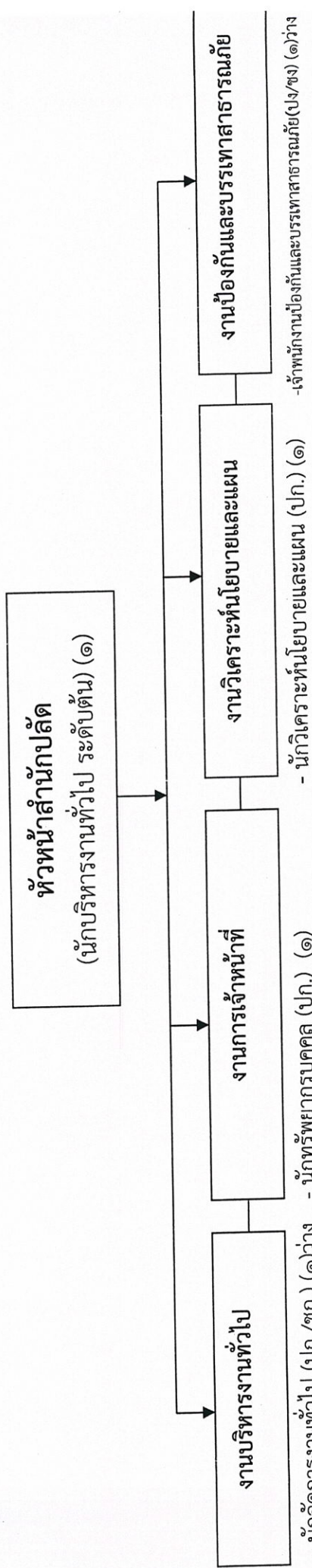
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องจ่าย			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโกลก้อง															
๔๕	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑								
๔๖	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	๑									
๔๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	๑									
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	๑									
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพธิ์ตาก															
๔๙	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	๑									
๕๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	๑									
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสุขเกษม															
๕๑	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	๑									
๕๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	๑									
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)															
๕๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๔๑,๖๕๐	๑	๑	๑									๓๗๘,๓๖๐ (๒๕,๔๗๐)
๕๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ข.ง.	๑	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑									๓๒๗,๐๖๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง															
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑									๑๒๗,๐๘๐ (๗,๕๐๐)
(๕)	รวม		๕๕	๘,๗๗๐,๖๒๐	๕๑	๕๑	๕๑									
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน = ๓๕,๘๖๑,๕๕๐ บาท
 ฐานการคำนวณงบประมาณตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๕,๘๖๑,๕๕๐ x ๕% + ๓๕,๘๖๑,๕๕๐ = ๓๗,๖๕๔,๖๒๗,๕๐ บาท
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๗,๖๕๔,๖๒๗,๕๐ x ๕% + ๓๗,๖๕๔,๖๒๗,๕๐ = ๓๙,๕๓๗,๓๔๘,๘๘ บาท
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๙,๕๓๗,๓๔๘,๘๘ x ๕% + ๓๙,๕๓๗,๓๔๘,๘๘ = ๔๑,๕๑๔,๒๖๖,๘๒ บาท
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๙,๕๓๗,๓๔๘,๘๘ x ๕% + ๓๙,๕๓๗,๓๔๘,๘๘ = ๔๑,๕๑๔,๒๖๖,๘๒ บาท

ลงชื่อ.....
 (นายอภิชาต อนุวัฒน์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

ลงชื่อ.....
 (นายวิมาน พระพรหม)
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

โครงสร้างสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก



- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)ว่าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- พนักงานขับรถบรรทุก (๒) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- พนักงานประจำ (๓) (พนักงานจ้างทั่วไป)

- พนักงานทั่วไป (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)

- พนักงานจ้างชั่วคราว (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)

- พนักงานจ้างชั่วคราว (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)

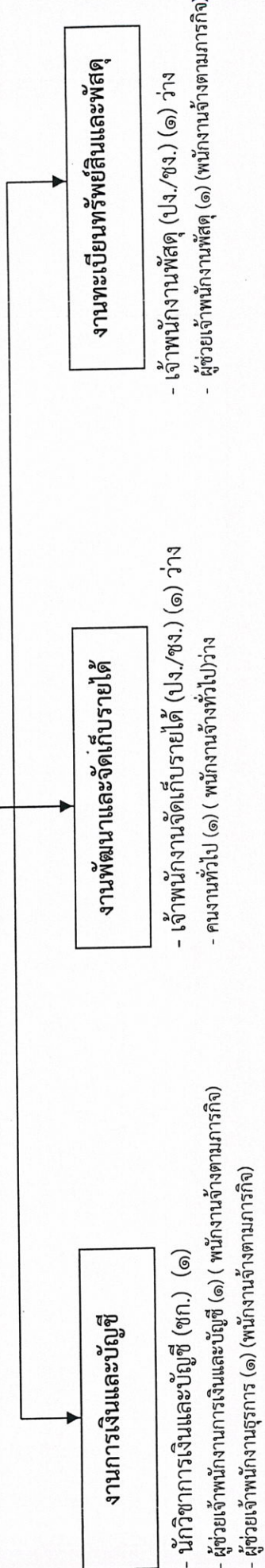
- พนักงานจ้างชั่วคราว (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)

- พนักงานจ้างชั่วคราว (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)

ตำแหน่ง ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ	วิชาการ พิเศษ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๖	๕

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

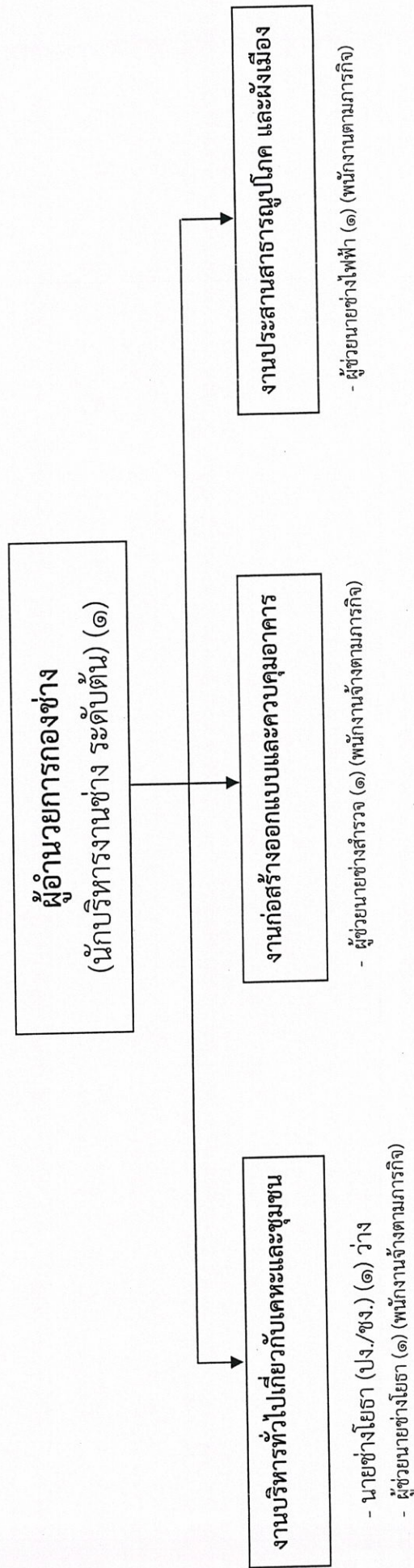
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑) ว่าง
- คนงานทั่วไป (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)ว่าง

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑) ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

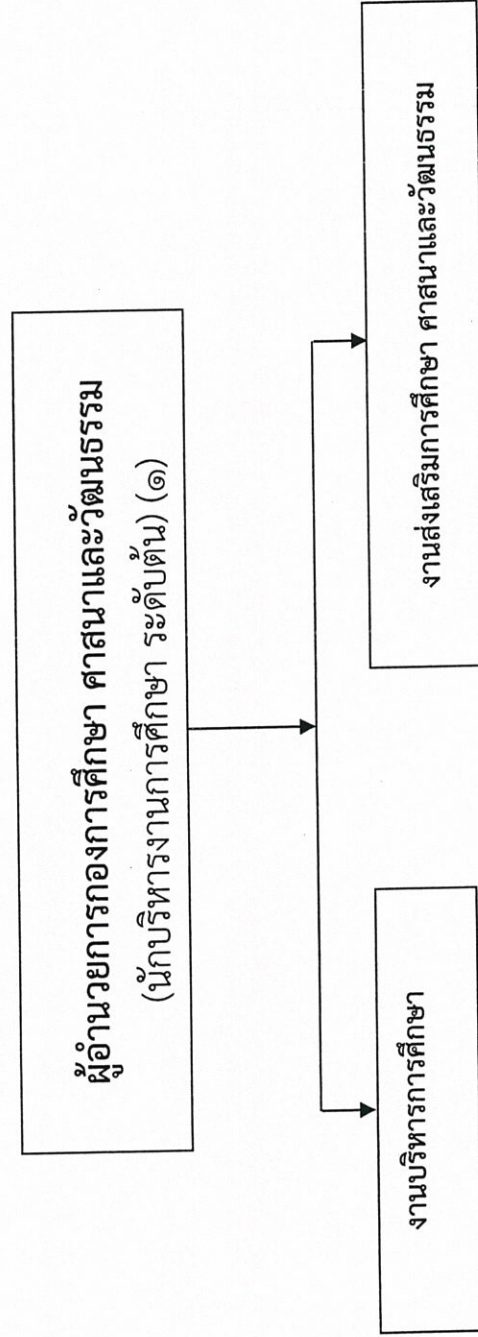
ตำแหน่ง ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก



ตำแหน่ง ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก



- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) ว่าง

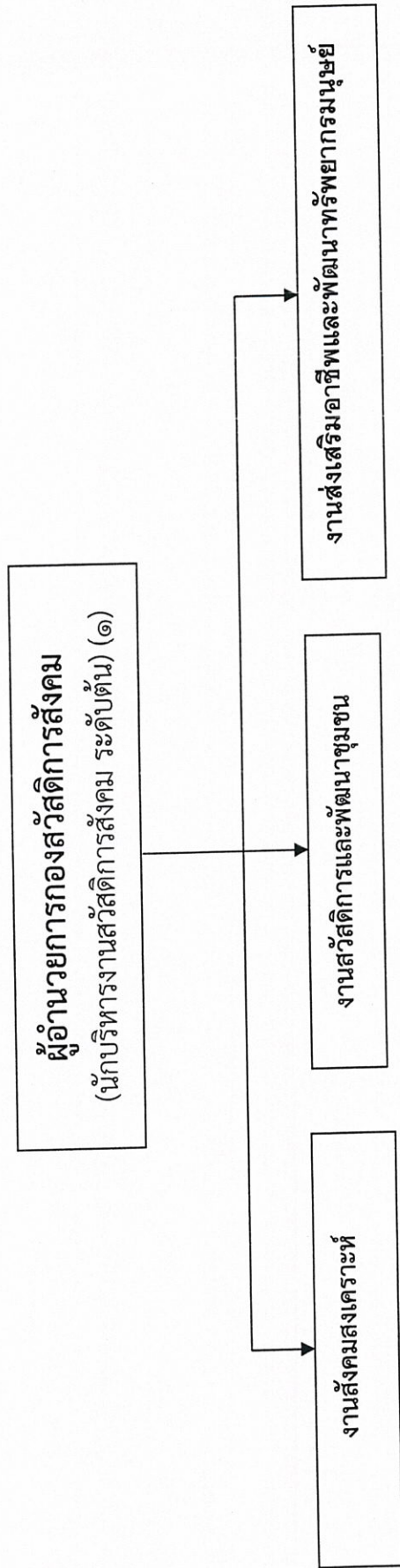
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- ครู (ค.ศ.๑) (๖)

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๕) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ตำแหน่ง ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ครู	ทั่วไป	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๖	-	-	-	๖	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก



- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) (๑) ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ตำแหน่ง ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-
				วิชาการ	ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

การปฐมนิเทศ สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นครั้งแรก ก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีต่อไป

การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยการพัฒนา ทั้ง ๕ ด้าน โดยอย่างน้อยปี พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องได้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างน้อย ๑ โครงการ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก เล็งเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบล โพธิ์ตาก ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลัก ของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร