

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์

อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ให้สำเร็จ ลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖ - ๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๘
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๑ - ๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๘ - ๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖ - ๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕ - ๖๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗ - ๗๕
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๖ - ๗๗
- เอกสารลงลายมือชื่อเข้าร่วมประชุม	๗๘
- ระเบียบวาระประชุม	๗๙
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุม	๘๐ - ๘๕
- เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๘๖ - ๑๐๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ ระยะเวลาแล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพิษณุโลก ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ระยะเวลาแล้วเสร็จ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ระยะเวลาแล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ระยะเวลาแล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะเวลาแล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ระยะเวลาแล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีความครบถ้วนครอบคลุมถึงสภาพปัญหาของพื้นที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนหนทางชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ การขาดแคลนน้ำสำหรับการอุปโภคและบริโภค
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ท่อระบายน้ำอุดตัน
- ๑.๕ แหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและต้นเขิน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้นทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตไม่แน่นอน
- ๒.๒ เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการเพาะปลูก และขาดตลาดรองรับผลผลิต
- ๒.๓ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุนและการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ๒.๔ ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๒ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่มีเป็นจำนวนมาก
- ๓.๔ การว่างงาน
- ๓.๕ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ๓.๖ คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ การจัดเก็บรายได้
- ๔.๒ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๔.๓ ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติต้นเขนมัวซึ้งปนเปื้อนปนเปื้อนทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๓ การใช้สารเคมีของเกษตรกรทำให้สารเคมีตกค้างในดินและน้ำ
- ๕.๔ ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๕.๕ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ การบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๖.๒ ด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ๖.๓ มลพิษจากกลิ่นและเสียง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ขาดแคลนบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ๗.๒ การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.๒ การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๓ การห่างไกลจากวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงถนนทุกเส้นให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ขยายเขตและติดตั้งไฟสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ก่อสร้างและปรับปรุงท่อ/ทางระบายน้ำเพิ่มเติม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดแก้เยาวชนและผู้นำชุมชน
- ๓.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ ให้กับประชาชน

๔. ด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
- ๔.๒ ส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๓ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี , กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๔ ให้บริการประชาชนในเวลาพักเที่ยงและวันหยุดราชการ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๕.๓ อบรมให้ความรู้เกษตรกรในการทำปุ๋ยหมักชีวภาพใช้เองในครัวเรือน
- ๕.๔ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๕.๕ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะ

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ส่งเสริมให้มีการดูแล และรักษาสุขภาพของประชาชนอย่างทั่วถึง
- ๖.๒ ควบคุม และป้องกันโรคติดต่อ ไม่ให้แพร่ระบาด
- ๖.๓ ออกข้อบังคับตำบลเพื่อป้องกันเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- ๗.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๗.๓ ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึง ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์

๑.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) :

“อบต.ท่าโพธิ์ จะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการที่ดี”

๑.๒ ยุทธศาสตร์ :

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้
๔. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและบริการต่างๆ
๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การเพิ่มศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล และเสริมสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วน

พันธกิจ (Mission) :

๑. การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีและได้รับการบริการอย่างเป็นธรรม
๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ชุมชนเข้มแข็ง
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน
๗. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
๘. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๙. อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑.๓ เป้าประสงค์ :

๑. โครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต
๒. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้า
๓. หมู่บ้านสีขาวปลอดยาเสพติด
๔. เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้
๖. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น สามารถเลี้ยงชีพได้
๗. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
๘. ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง
๙. เพื่อสืบทอดศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๑๐. การบริหารจัดการโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมและได้รับการบริการอย่างเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- **พันธกิจ** : การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพ
- **เป้าประสงค์** : โครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
๑. ร้อยละของประชาชนในการเข้าถึงบริการของรัฐ
- **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การก่อสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษาถนน สะพาน เกาะกลางถนน และพื้นที่สองข้างทาง	- จำนวนถนนที่ได้รับการก่อสร้างได้มาตรฐาน - จำนวนสะพาน เกาะกลางถนน และพื้นที่สองข้างทางที่ได้รับการซ่อมแซมบำรุงรักษา
๒. การพัฒนาระบบขนส่ง การจราจร และการผังเมือง	- ระบบขนส่ง การจราจร มีความสะดวกปลอดภัย - ร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ที่พัฒนาตามผังเมือง
๓. การพัฒนาระบบไฟฟ้าและประปาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้า สาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง - ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง สะอาดและปลอดภัย
๔. การก่อสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ทางเท้า และศาลาที่พิทักษ์ทาง	- จำนวนรางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยมที่เพิ่มขึ้น
๕. การก่อสร้างซ่อมแซมปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ	- ร้อยละของระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สะดวกสบายขึ้น

- **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

- กองช่าง

- **ความเชื่อมโยง**

- ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ศูนย์กลางการบริการการค้า โลจิสติกส์ และการขนส่ง

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านคมนาคมขนส่งและผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

- **พันธกิจ** : ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีและได้รับการบริการอย่างเป็นธรรม
 - : ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
 - : พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื่อเอดส์ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
 - : ชุมชนเข้มแข็ง
- **เป้าประสงค์** : ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้า
 - : หมู่บ้านสีขาวปลอดยาเสพติด
 - : เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื่อเอดส์ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 - : ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียม
๒. จำนวนผู้เสพ/ผู้ติด และผู้ค้ายาเสพติด (จำนวนคน)
๓. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ทุกคน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๕. จำนวนชุมชนที่เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนประชาชนที่เข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียม - การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเสพติด	<ul style="list-style-type: none"> - การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด - จำนวนโครงการที่ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๓. การให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของประชาชน และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในทุกรูปแบบ	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่สร้างความเข้มแข็ง

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัด / กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม / กองสวัสดิการสังคม

● ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด :
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ศูนย์กลางด้านการศึกษา การบริการทางวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกมิติการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้

- พันธกิจ : ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน
- เป้าประสงค์ : ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น สามารถเลี้ยงชีพได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น
๒. ร้อยละของครัวเรือนยากจนจากข้อมูล จปฐ. แต่ละปี มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ.
๓. การพัฒนาทางการเกษตร
๔. แหล่งน้ำ คูคลอง คลองส่งน้ำทางการเกษตร สามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและการว่างงาน	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่เพิ่มขึ้น - ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านการเกษตรและระบบชลประทาน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงาน - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและฟื้นฟู

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองสวัสดิการสังคม / กองส่งเสริมการเกษตร

● ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด :
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และบริการต่าง ๆ

- พันธกิจ : อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- เป้าประสงค์ : อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่อนุรักษ์ ฟื้นฟู ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การบริหารจัดการสาธารณสุขที่เป็นมาตรฐานสากล

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสวนสาธารณะ และสถานบริการต่าง ๆ	- ร้อยละของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านมลพิษ ภัยธรรมชาติ และการจัดการสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔. สนับสนุนงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัด / กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม / กองส่งเสริมการเกษตร

● ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม กีฬา และ
นันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการท่องเที่ยวและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- **พันธกิจ** : ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
: อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- **เป้าประสงค์** : ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง
: เพื่อสืบทอดศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. การศึกษาที่ได้มาตรฐานและระบบการเรียนรู้มีความหลากหลาย
๒. ประชาชนร่วมสืบทอด พิธีกรรม อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

- **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางการศึกษาทุกระดับและการเรียนรู้ในทุกรูปแบบ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ	- จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการปรับปรุง - จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ก่อสร้างใหม่ - ร้อยละของวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอนที่เพิ่มขึ้น
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย

- **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- **ความเชื่อมโยง**

- ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ศูนย์กลางด้านการศึกษา การบริการทางวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การเพิ่มศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล และเสริมสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วน

- **พันธกิจ** : บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- **เป้าประสงค์** : การบริหารจัดการโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมและได้รับการอย่างเป็นธรรม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละของบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ สมรรถนะ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๒. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

- **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและจัดหา เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ปฏิบัติงานและสถานที่อื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ	- ร้อยละของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้บริการได้ - ร้อยละของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ - จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุง/ซ่อมแซม
๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมประชุมประชาคม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร - จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรม

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัด / กองคลัง / กองช่าง / กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม / กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม / กองสวัสดิการสังคม / กองส่งเสริมการเกษตร

● ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสังคม และความมั่นคงตามหลักการ
บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

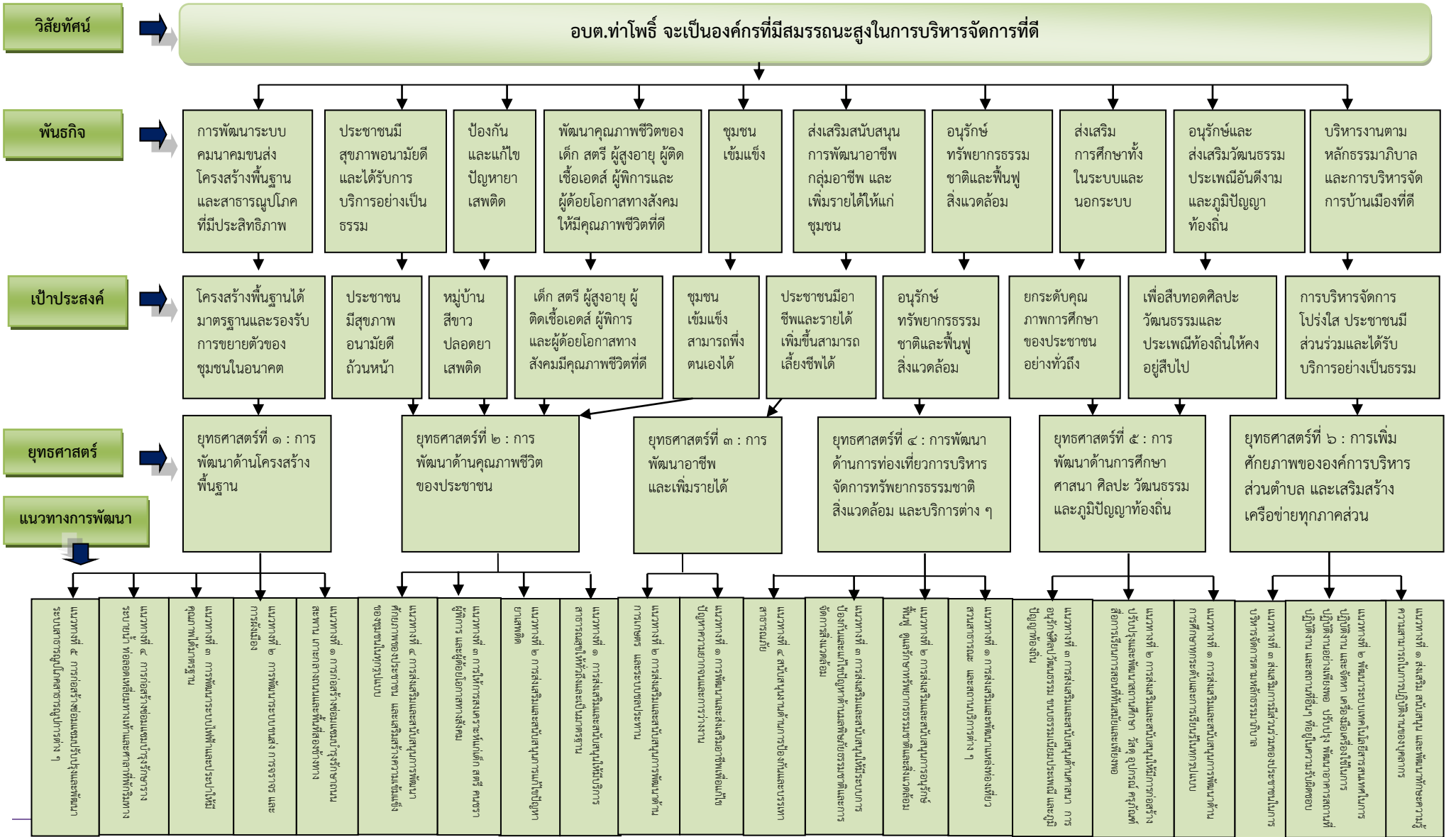
๑.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์



๑.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์
Strategy Map

แบบ ยท. ๐๒



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน			
- เส้นทางคมนาคม เป็นหลุม-บ่อ การคมนาคมไม่สะดวก	๑๑ หมู่บ้าน	ประชาชนผู้สัญจรไป-มา	- ขยายถนนสายหลักเป็น ๔ เลนส์และก่อสร้างถนน คสล.ทุกสายในหมู่บ้าน เพื่อรองรับการขนถ่ายสินค้าและเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ไม่มีสัญญาณไฟจราจร กล้องวงจรปิด กระจกส่องโค้งตามจุดเสี่ยง	๑๑ หมู่บ้าน	ประชาชนผู้สัญจรไป-มา	- ติดตั้งสัญญาณไฟจราจร กล้องวงจรปิด กระจกส่องโค้งตามจุดเสี่ยงครบทุกหมู่บ้าน เพื่อลดอุบัติเหตุ
- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่	๑๑ หมู่บ้าน	ประชาชน	- ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะรายทางครบทุกหมู่บ้าน
- ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค	๓ หมู่บ้าน	ประชาชน หมู่ที่ ๕,๖,๑๐	- ปรับปรุงแก้ไขระบบน้ำประปา จัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค-บริโภค
- รางระบายน้ำตันขึ้น ทำให้ระบายน้ำไม่ทันในฤดูฝน หรือฤดูน้ำหลาก	๑๑ หมู่บ้าน	เกษตรกร	- ขุดลอกรางระบายน้ำ และก่อสร้างวางท่อระบายน้ำในหมู่บ้าน เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๑๑ หมู่บ้าน	เกษตรกร	- ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึง ที่ตันขึ้น ขุด-เจาะบ่อบาดาล และก่อสร้างคลองส่งน้ำพลังงานไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- การประชาสัมพันธ์ข่าวสารไม่ทั่วถึง	๒ หมู่บ้าน	หมู่ที่ ๓,๑๐	- ปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบเสียงตามสายในหมู่บ้าน

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง แต่ราคาผลผลิตตกต่ำ - ปัญหาขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ - ปัญหาหนี้ในระบบ - ปัญหาการว่างงาน - ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง 	<p>๑๑ หมู่บ้าน</p> <p>๑๑ หมู่บ้าน</p> <p>๑๑ หมู่บ้าน</p> <p>๑๑ หมู่บ้าน</p> <p>๑๑ หมู่บ้าน</p>	<p>เกษตรกร</p> <p>เกษตรกร</p> <p>ประชาชน</p> <p>ประชาชน</p> <p>ประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร - ใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนการใช้สารเคมี - แปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตร - คัดเลือกเมล็ดพันธุ์สำหรับเพาะปลูกในฤดูต่อไป - จัดหาแหล่งเงินกู้ระยะสั้นให้แก่เกษตรกร อาทิ ธนาคาร ธกส. กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลท่าโพธิ์ - ลดการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยจัดทำบัญชีครัวเรือน - ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน - เชิญวิทยากรหลายสาขาอาชีพมาอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน อาทิ กลุ่มจักรสาน กลุ่มทำน้ำพริก กลุ่มผลิตเครื่องสำอาง - การเมืองจะมีเสถียรภาพมากขึ้น ความขัดแย้งลดลง
<p>๓. ด้านสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหายาเสพติด - ปัญหาด้านการศึกษา 	<p>๑๑ หมู่บ้าน</p> <p>๑๑ หมู่บ้าน</p>	<p>เยาวชน/นักเรียน/นักศึกษา</p> <p>นักเรียน/นักศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควบคุมปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง - พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยทันเหตุการณ์ปัจจุบัน - อบรม ให้ความรู้เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ที่หลากหลายรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๓. ด้านสังคม (ต่อ)</p> <p>- ความหลากหลายทางวัฒนธรรม</p> <p>- ปัญหาด้านสาธารณสุข และ สุขภาพอนามัยของประชาชน</p>	<p>๑๑ หมู่บ้าน</p> <p>๑๑ หมู่บ้าน</p>	<p>ประชาชน</p> <p>อสม./ ประชาชน</p>	<p>- plugged สำนึกในการอนุรักษ์ หวงแหวน ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม ของไทยแก่เด็กและเยาวชน</p> <p>- ป้องกันและควบคุมโรคในพื้นที่ ยับยั้งการ แพร่ระบาดของโรค</p> <p>- ส่งเสริมให้ประชาชนหันมาดูแลสุขภาพ ใส่ใจในสุขภาพมากขึ้น โดยการทานอาหารที่มี ประโยชน์ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และสามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขได้ อย่างเท่าเทียมกัน</p>
<p>๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>- ปัญหาขยะมูลฝอย</p> <p>- ปัญหาน้ำเน่าเสีย</p> <p>- ปัญหาการใช้สารเคมีทางการเกษตร</p> <p>- ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- ภัยธรรมชาติ</p>	<p>๑๑ หมู่บ้าน</p> <p>๑๑ หมู่บ้าน</p> <p>๑๑ หมู่บ้าน</p> <p>๑๑ หมู่บ้าน</p> <p>๑๑ หมู่บ้าน</p>	<p>ประชาชน</p> <p>ประชาชน</p> <p>ประชาชน</p> <p>ประชาชน</p> <p>ประชาชน</p>	<p>- จัดหาสถานที่กำจัดขยะ สถานที่คัดแยก ขยะในตำบลอย่างครบวงจร หรือจัดตั้ง ธนาคารขยะขึ้นในตำบล</p> <p>- จัดให้มีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่ แหล่งน้ำ</p> <p>- จัดอบรมให้ความรู้ถึงพิษภัยของการใช้ สารเคมีทางการเกษตร และส่งเสริมให้ เกษตรกรปลูกพืชแบบไร้สารพิษ</p> <p>- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- การพยากรณ์สภาพดิน ฟ้า อากาศที่มีความ คลาดเคลื่อนน้อย สามารถคาดเดา เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ</p>

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. ด้านการบริหาร</p> <p>๑.๑ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ</p> <p>๑.๒ มีการแบ่งงาน/มอบหมายงานอย่างชัดเจน</p> <p>๑.๓ ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๑.๔ มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</p> <p>๑.๕ มีการกำกับดูแลจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค</p> <p>๑.๖ มีส่วนราชการหลายส่วนในพื้นที่</p> <p>๑.๗ มีการวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย</p>	<p>๑. ด้านการบริหาร</p> <p>๑.๑ กระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ยังไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การกำหนดตัวชี้วัดของงานยังไม่ชัดเจน</p> <p>๑.๒ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะชนยังน้อย</p> <p>๑.๓ บุคลากรภายในองค์กรไม่ค่อยให้ความสำคัญเรื่องการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ การรายงานผลการปฏิบัติราชการ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
<p>๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่</p> <p>๒.๑ พระราชบัญญัติที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ อบต.มีอำนาจในการบริหารจัดการงานได้ทั่วถึงและรวดเร็ว</p> <p>๒.๒ มีขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบไม่เต็มพื้นที่</p> <p>๒.๓ การถ่ายโอนภารกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากตามแผนการกระจายอำนาจฯ</p> <p>๒.๔ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบพิเศษ/เต็มรูปแบบ</p>	<p>๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่</p> <p>๒.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯ บางภารกิจขาดความชัดเจน</p> <p>๒.๒ การถ่ายโอนภารกิจขาดการกำกับดูแลจากหน่วยงานจากต้นสังกัด ถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ</p> <p>๒.๓ มีส่วนราชการหลายส่วนในพื้นที่ที่มีอำนาจหน้าที่ทับซ้อนกัน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง</p> <p>๒.๔ ระเบียบยังขาดความชัดเจน มักถูก สดง. ทักท้วงอยู่เสมอ</p> <p>๒.๕ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค</p> <p>๒.๖ กฎหมายบางฉบับล้าสมัยและมีช่องโหว่ ไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่</p>

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๓. บุคลากร</p> <p>๓.๑ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณ</p> <p>๓.๒ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น</p> <p>๓.๓ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการประชุมฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๓. บุคลากร</p> <p>๓.๑ บุคลากรมีการโอน (ย้าย) บ่อย ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๓.๒ บุคลากรไม่เพียงพอที่จะรองรับภารกิจทั้งที่เป็นอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน</p> <p>๓.๓ บุคลากรขาดความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน</p> <p>๓.๔ ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนงานมากกว่าการทำงานในภาพรวมของ อบต.</p> <p>๓.๕ บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะ ประสบการณ์ ไม่เรียนรู้งาน</p> <p>๓.๖ มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกแบบเครือญาติในชุมชน</p>
<p>๔. งบประมาณ</p> <p>๔.๑ มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเป็นของตนเอง ทำให้มีอิสระและเกิดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ</p> <p>๔.๒ ได้รับงบประมาณจากการจัดสรรจากส่วนกลาง</p>	<p>๔. งบประมาณ</p> <p>๔.๑ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีแนวโน้มลดลงทุกปี</p> <p>๔.๒ งบประมาณจำนวนมากใช้ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ด้านอื่น ๆ ขาดการพัฒนา เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต</p> <p>๔.๓ รายได้จากการจัดเก็บภาษีมีแนวโน้มลดลง</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๑.๑ แนวโน้มการกระจายอำนาจ/ข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ทำให้บทบาทการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p> <p>๑.๒ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ (Area - Based) และการบริหารราชการแบบบูรณาการ</p> <p>๑.๓ นโยบายภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๑.๑ ปัญหาทางการเมืองระดับประเทศขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๑.๒ การบริหารงานด้านการเมืองทหารจะไม่มีอำนาจเหมือนนายก๊กที่มาจากประชาชน</p> <p>๑.๓ ความเชื่อมั่นของต่างประเทศลดลง</p>
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ การขยายตลาดทางการค้าการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน</p> <p>๒.๒ การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า</p> <p>๒.๓ แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒.๔ อัตราค่าแรงขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท</p>	<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ ปัญหาเศรษฐกิจภายในประเทศชะลอตัว</p> <p>๒.๒ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค/บริโภค เช่น น้ำมัน ข้าวสารอาหารแห้ง ยารักษาโรค แพงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๓ ราคาพืชผลการเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกราคาของตลาด</p> <p>๒.๔ เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>๒.๕ กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง</p> <p>๒.๖ ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว</p> <p>๒.๗ เกิดภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย ทำให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม</p>
<p>๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ มีสถานศึกษาทุกระดับในพื้นที่ และมีศูนย์การเรียนรู้รุ่นนอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๓.๒ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ตั้งอยู่ครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด</p> <p>๓.๓ รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหา ยาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ</p> <p>๓.๔ การขยายตัวเป็นชุมชนเมือง</p>	<p>๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่</p> <p>๓.๒ ประชากรแฝงทำให้การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง เบียดบังการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น</p> <p>๓.๓ การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน</p> <p>๓.๔ ปัญหา ยาเสพติด แหล่งอบายมุขเป็นการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๔. นโยบายรัฐบาล</p> <p>๔.๑ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ</p> <p>๔.๒ สร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๔.๓ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p>๔.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>๔.๕ แก้ปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกป่าเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าสงวน โดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกป่า</p> <p>๔.๖ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญ ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน</p> <p>๔.๗ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การลดต้นทุนการผลิตการช่วยเหลือในเรื่องปัจจัยการผลิตอย่างทั่วถึง</p> <p>๔.๘ ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุน</p> <p>๔.๙ ปรับปรุงโครงสร้างภาษีให้คงอัตราภาษีเงินได้ไว้ในระดับปัจจุบัน ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล</p> <p>๔.๑๐ เร่งส่งเสริมความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจการค้า การลงทุน ในภูมิภาคอาเซียน</p>	<p>๔. นโยบายรัฐบาล</p> <p>๔.๑ ปัญหาที่ทำให้การดำเนินนโยบายไม่เข้าเป้าหมายที่วางไว้ คือ วิธีการทำงานในแบบของทหารที่ตั้งใจทำงานหนัก แต่ไม่มีใครกล้าวิพากษ์วิจารณ์ ทำให้ไม่มีฟีดแบ็ก (Feedback) และไม่มีใครนำข่าวสาร หรือเสียงติเตียนต่างดิ่งเหล่านั้น</p> <p>๔.๒ ทหารมีความเชื่อว่ากำลังทำความดี มีความตั้งใจมาแก้ปัญหา แต่ต้องยอมรับว่าในบางเรื่องอาจไม่มีความรู้หรือความเข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นดีพอ และไม่ลึกพอที่จะเข้ามาแก้ปัญหาได้ ความเชื่อมั่นจึงเป็นอันตราย</p> <p>๔.๓ ระบบการคานอำนาจ หรือสมดุลอำนาจเปลี่ยนไป</p>
<p>๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</p>	<p>๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ กฎหมายและข้อกำหนดเรื่องการควบคุมมลพิษปัญหามลพิษทางน้ำและอากาศ</p> <p>๕.๒ ระบบรีไซเคิล</p> <p>๕.๓ ระบบกำจัดขยะ</p> <p>๕.๔ ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑ เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ และให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๖.๒ การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกสะดวกรวดเร็วขึ้น ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา</p>	<p>๖. เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT</p> <p>๖.๒ ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ ยังไม่ได้นำมาบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

การวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก
๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดใหญ่ และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๕. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 ๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
 ๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
 ๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
 ๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
-

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

1. ก่อให้เกิดความสามัคคี (Cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
3. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
4. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance Agreement) ในองค์กร
5. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ Cost-benefit Analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตามบุคคล (Individual Scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization Scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

1. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
3. การสรรหา การพัฒนา และธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (Developing and Maintaining a Quality of Work Life that makes employment the organization desirable)
4. สร้างวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
5. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (Helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
6. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

1. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (Positive Impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
 2. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Process Simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
 3. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (Citizen Survey)
-

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) กองส่งเสริมการเกษตร
- ๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์มีพื้นที่จำนวน ๕๐.๑๐ ตารางกิโลเมตร มีจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน อีกทั้งตำบลท่าโพธิ์ยังเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยนเรศวร จึงมีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ผู้ที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัย ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม หอพัก ผู้ประกอบการค้าขายต่าง ๆ ทำให้มีการขยายตัวของชุมชน รอบ ๆ มหาวิทยาลัยหนาแน่นมากขึ้น ทำให้เศรษฐกิจของตำบลท่าโพธิ์ เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ อบต.ท่าโพธิ์ มีรายได้จากการจัดเก็บเองเพิ่มมากขึ้น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงต้องมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๑๒๖ อัตรา เป็นข้าราชการ ๕๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓๐ อัตรา เงินอุดหนุน ๑๖ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้าง (ตามแผนอัตรากำลังเดิม)	โครงสร้าง (ตามแผนอัตรากำลังใหม่)
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๗)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๖)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานนโยบายและแผน- งานกฎหมายและคดี- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานนโยบายและแผน- งานกฎหมายและคดี- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๘)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ๖)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานบัญชี- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง ๖)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานบัญชี- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ๖)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๖)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานออกแบบและควบคุมอาคาร- งานเขียนแบบ	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานออกแบบและควบคุมอาคาร- งานเขียนแบบ

<p style="text-align: center;">โครงสร้าง (ตามแผนอัตรากำลังเดิม)</p>	<p style="text-align: center;">โครงสร้าง (ตามแผนอัตรากำลังใหม่)</p>
<p><u>๓.๓ ฝ่ายผังเมือง</u> หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ๖) - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค</p>	<p><u>๓.๓ ฝ่ายผังเมือง</u> - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค</p>
<p><u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ๘) <u>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๖) - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด</p>	<p><u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด</p>
<p><u>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ๗) <u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ๖) - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p><u>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> <u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p><u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ ๗) <u>๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการ ๖) - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p><u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u> <u>๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>

<p style="text-align: center;">โครงสร้าง (ตามแผนอัตรากำลังเดิม)</p>	<p style="text-align: center;">โครงสร้าง (ตามแผนอัตรากำลังใหม่)</p>
<p>๗. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ๗) ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ๖)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ 	<p>๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์
<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมภายใน 	<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมภายใน

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์จะกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ต้องปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกองกัน

๔. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ จะต้องต้อนรับให้ความสะดวกให้เป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก

