

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ม่วงพันธ์ดำเนินการ ดังนี้

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับการกิจ
การกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการพัฒนา ปรับปรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๕. ด้านการสาธารณสุข ๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองสวัสดิการสังคม ๔. สำนักปลัด ๕. สำนักปลัด ๖. สำนักปลัด ๗. สำนักปลัด
การกิจรอง ๑. ด้านการพัฒนาส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม ๒. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว ๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๑. กองคลัง ๒. สำนักปลัด ๓. ทุกส่วนราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ม่วงพันธ์ ได้จัดตั้งขึ้นตาม พรบ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ปัจจุบันได้มีการกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ม่วงพันธ์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา ข้าราชการ ๑๘ อัตรา ครู ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ม่วงพันธ์มีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทั้งงานตามนโยบายของรัฐ ภาระงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เช่น งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุข งานด้านสถิติต่าง ๆ แต่บางงานยังไม่มีบุคลากรเฉพาะด้าน มอบหมายให้บุคลากรด้านอื่นปฏิบัติงานที่ไม่มีความรู้ ความชำนาญ ประกอบกับในการจัดทำแผนอัตรากำลังต้องควบคุมเรื่อง

ภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ฉะนั้นการกำหนดตำแหน่งเพิ่มจึงจำเป็นต้องพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายให้รอบคอบ ถ้ามีความจำเป็นอาจจะต้องยุบเลิกหรือปรับแก้ตำแหน่งที่ยังไม่จำเป็นแล้วกำหนดตำแหน่งที่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามภารกิจและแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภายในขององค์กรต่อไป

วิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ม่วงพันธ์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน ของหน่วยงาน จากสภาพแวดล้อม โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานของหน่วยงาน ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ม่วงพันธ์

จุดแข็ง (Strong) ๑. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ๒. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทน์พี่น้อง ๓. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ๔. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๕. มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ๖. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ๗. มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	จุดอ่อน (Weak) ๑. การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ ๒. ขาดการทำงานเป็นทีม ๓. บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๔. จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมของการเป็นข้าราชการ
โอกาส (Opportunity) ๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน ๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๓. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ ๔. สนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ	อุปสรรค (Threat) ๑. ระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การบริหารงานบุคคล ๒. รายได้ของ อปท มีค่อนข้างน้อย ๓. ระเบียบ กฎหมายที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติงาน

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการและแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลโพธิ์ม่วงพันธ์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภา งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเลือกตั้ง งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานเต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	หัวหน้าส่วนราชการ คือ ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ประกอบด้วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน ๖ งาน กรอบอัตรากำลังประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๙ คน ครู จำนวน ๒ คน และพนักงานจ้างจำนวน ๓ คน มีอัตรารว่าง ๑ ตำแหน่ง คือเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความสำคัญในการให้บริการด้านการป้องกันและช่วยเหลือด้านสาธารณภัยแก่ประชาชน ซึ่งเป็นความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อมีภัยพิบัติเกิดขึ้น แต่เนื่องจากไม่มีบุคลากรเฉพาะ ทำให้การเข้าการช่วยเหลืออาจจะไม่เป็นไปด้วยความรวดเร็ว

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งานประกอบด้วย งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ พนักงานส่วนตำบลสายงานวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานเต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน ประกอบด้วย งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค และงานผังเมือง กรอบอัตรากำลังในกองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา ซึ่งภารกิจงานในความรับผิดชอบมีจำนวนมาก โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งต้องมีการปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาให้มีสภาพที่สามารถใช้งานได้อย่างปลอดภัย ประกอบกับระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ต้องมีบุคลากรเฉพาะด้านเข้ามากำกับ ดูแล ซึ่งบุคลากรบางตำแหน่งเช่น วิศวกรที่จำเป็นต้องใช้ในการตรวจสอบและควบคุมเรื่องการก่อสร้าง ยังไม่มี ทำให้การปฏิบัติงานมีอุปสรรค
กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส และงานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี การให้คำปรึกษา ด้านการพัฒนาอาชีพ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	กองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ประกอบด้วย งานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์และงานส่งเสริมและพัฒนาสตรี มีบุคลากรในหน่วยงานตามกรอบอัตรากำลัง ๒ ตำแหน่งยังไม่เพียงพอ เพราะการให้ความช่วยเหลือประชาชนดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชนยังไม่ครอบคลุม และในอนาคตข้างหน้าจะมีสังคมผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ คือ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา มีตำแหน่งเพียงพอต่อการบริหารจัดการภายใน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ม่วงพันธ์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งส่วนราชการต่อไป โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้