



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม
ในการประชุม ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2566



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่
๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.
๒๕๖๔ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการ
อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ ประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ แนวทางปฏิบัติตามประกาศ
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ
บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ
บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ แนวนโยบายสำนักงาน ก.อบต.
ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๗ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท
๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอนุพงศ์ ขำไสภา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์



คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับค่างานและภารกิจในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๙
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๖๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๐
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๓

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ที่ ๒๑๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖

สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ที่ ๓๑๑/๒๕๖๖ เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ที่ นฐ ๐๐๒๓.๒/ว๑๑๓ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แจ่มมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้กรอบและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และหนังสือสั่งการ ดังนี้

๑.๑ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๑.๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๕ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๑.๗ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๘ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๑.๑๐ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕

๑.๑๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๑๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๑๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

๑.๑๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๑.๑๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๑๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๑.๑๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑

๑.๑๙ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

๑.๒๐ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

๑.๒๑ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๘ และข้อ ๓๖๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๒ ข้อ ๗ และข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑.๒๔ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๖ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙

๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๒ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การแก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น - สูง

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่ (เพิ่มเติม)

๑.๒๙ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๓๑ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง
แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ
ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม
๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม
๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์
๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑.๓๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม
๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุง
ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม
๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง
เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill
Self-Assessment)

๑.๓๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม
๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม
๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี
จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ให้ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น ๆ

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้พิจารณากรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ และเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ดังนี้

มาตรา ๖๖, ๖๗ และ ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เช่น จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลการจราจร รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ฝึกอบรมให้แก่ประชาชน ดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมการพัฒนสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค บำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง และการผังเมือง ฯลฯ

มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เช่น การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การสาธารณสุขและกิจการก่อสร้างอื่น ๆ การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การผังเมือง การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

วิสัยทัศน์ประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากร ธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่าง การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหาร จัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อย ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคมน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูล ขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดประกอบด้วย (๑) ความสุขของประชากรไทย (๒) ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ (๓) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง (๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทย ในประชาคมระหว่างประเทศ และ (๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

- ๑) การรักษาความสงบภายในประเทศเพื่อสร้างเสริมความสงบเรียบร้อยและสันติสุข ให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติบ้านเมือง โดย (๑) การพัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ตระหนักในเรื่องความมั่นคงและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (๒) การพัฒนาและเสริมสร้าง ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ (๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและมีธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน และ (๔) การพัฒนาและเสริมสร้างกลไกที่สามารถป้องกันและขจัดสาเหตุของ ประเด็นปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ

- ๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงเพื่อแก้ไขปัญหาเดิมและ ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น โดย (๑) การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน (๒) การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (๓) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (๔) การรักษาความ มั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งทางบกและทางทะเล

๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติเพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง โดย (๑) การพัฒนาระบบงานข่าวกรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ (๒) การพัฒนาและฝึกพลกำลังอำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงานความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญภัยคุกคามได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ และ (๓) การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ

๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติรวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เพื่อสร้างเสริมความสงบสุข สันติสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ ภูมิภาค และโลก อย่างยั่งยืน โดย (๑) การเสริมสร้างและรักษาดุลยภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ (๒) การเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาคและ (๓) การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ

๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวมเพื่อให้กลไกสำคัญต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้หลักธรรมาภิบาล และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดย (๑) การพัฒนากลไกให้พร้อมสำหรับการติดตาม เฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม (๒) การบริหารจัดการความมั่นคงให้อื้ออานวยต่อการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ๆ และ (๓) การพัฒนากลไกและองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัดประกอบด้วย (๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (๒) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน (๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาและ (๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๑) การเกษตรสร้างมูลค่า ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า และความหลากหลายของสินค้าเกษตรประกอบด้วย (๑) เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น (๒) เกษตรปลอดภัย (๓) เกษตรชีวภาพ (๔) เกษตรแปรรูป และ (๕) เกษตรอัจฉริยะ

๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตโดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต ประกอบด้วย (๑) อุตสาหกรรมชีวภาพ (๒) อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร (๓) อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ (๔) อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์ และ (๕) อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยวโดยการรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวในระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับและเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย (๑) ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม (๒) ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (๓) ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย (๔) ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ และ (๕) ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค

๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก ครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ ในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่ และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โดย (๑) เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ (๒) สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (๓) เพิ่มพื้นที่และเมือง เศรษฐกิจ (๔) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ (๕) รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพทาง เศรษฐกิจมหภาค

๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ ยุคใหม่ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ ชัดเจน โดย (๑) สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ (๒) สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน (๓) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด (๔) สร้างโอกาสเข้าถึงข้อมูลและ (๕) ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และ มีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็น พลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มี ทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ตัวชี้วัดประกอบด้วย (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย (๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (๓) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝัง ค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดย (๑) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว (๒) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (๓) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา (๔) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (๕) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (๖) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝัง ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และ (๗) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย (๑) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ (๒) ช่วงวัยเรียน /วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ (๓) ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและ (๔) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ

๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย (๑) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ (๒) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท (๔) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (๕) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทย ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก (๖) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (๗) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย (๑) การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อตั้งแต่ระดับปฐมวัย (๒) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ ผ่านกลไกต่าง ๆ และ (๓) การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ ให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม โดย (๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ (๒) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (๔) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดีและ (๕) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดย (๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (๒) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และ (๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดย (๑) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต (๒) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ (๓) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ และ (๔) การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ตัวชี้วัดประกอบด้วย (๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร (๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน (๓) ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และ (๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดย (๑) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก (๒) ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค (๓) กระจายการถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร (๔) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน (๕) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม (๖) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยตรง (๗) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษาโดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อย และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและ (๘) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง

๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี โดย (๑) พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในภูมิภาค (๒) กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่าง ๆ (๓) จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัย ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต (๔) ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวางระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด (๕) สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และ (๖) การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย (๑) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปันไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ (๒) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (๓) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน (๔) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม (๕) สนับสนุนการพัฒนาบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม และ (๖) สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสร้างสรรค์ เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล

๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง โดย (๑) ส่งเสริมการปรับตัวกิจกรรมในระดับครัวเรือน ให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงิน และอาชีพ (๒) เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง (๓) สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน และ (๔) สร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชน

๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัดประกอบด้วย (๑) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๒) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู (๓) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและ (๔) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดย (๑) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๒) อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด (๓) อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ (๔) รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๕) ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน

๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล โดย (๑) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล (๒) ปรับปรุง พื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ (๓) พื้นฟูชายหาดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลได้รับการป้องกันและแก้ไขทั้งระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม และ (๔) พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ โดย (๑) ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (๒) มีการปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๓) มุ่งเป้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐและภาคเอกชน และ (๔) พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดย (๑) จัดทำแผนผังภูมิโนเวศเพื่อการพัฒนาเมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพและความเหมาะสมทางภูมิโนเวศอย่างเป็นเอกภาพ (๒) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมิโนเวศอย่างยั่งยืน (๓) จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล (๔) ส่งเสริมรักษา อนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิต พื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน (๕) พัฒนาเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในท้องถิ่นและ (๖) เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม และยกระดับความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดย (๑) พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ (๒) เพิ่มผลิตภาพของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล (๓) พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศและส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานโดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงานและ (๕) พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตรและอาหารของประเทศและชุมชน ในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

๖) ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ โดย (๑) ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย (๒) พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตยสิ่งแวดล้อม (๓) จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และ (๔) พัฒนาและดำเนินโครงการที่ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมบนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก

รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัยยัสต์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัดประกอบด้วย (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ และ (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย (๑) การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย (๑) ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (๒) ระบบการเงินการคลังประเทศ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ (๓) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กกะทัดรัด เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย (๑) ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม (๒) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ (๓) ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๔) ภาครัฐมีความทันสมัย โดย (๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ และ (๒) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย (๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปกป้องการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดย (๑) ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (๓) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพ มีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ (๔) การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น โดย (๑) ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง (๒) มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น และ (๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียมมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้อำนาจกฎหมาย

๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค โดย (๑) บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (๒) ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีบทบาทเชิงรุก ร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง (๓) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน (๔) ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และ (๕) พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมวดหมู่การพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน ๑๓ หมวดหมู่ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมวดหมู่ทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

- หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
- หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
- หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

- หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคต
- หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

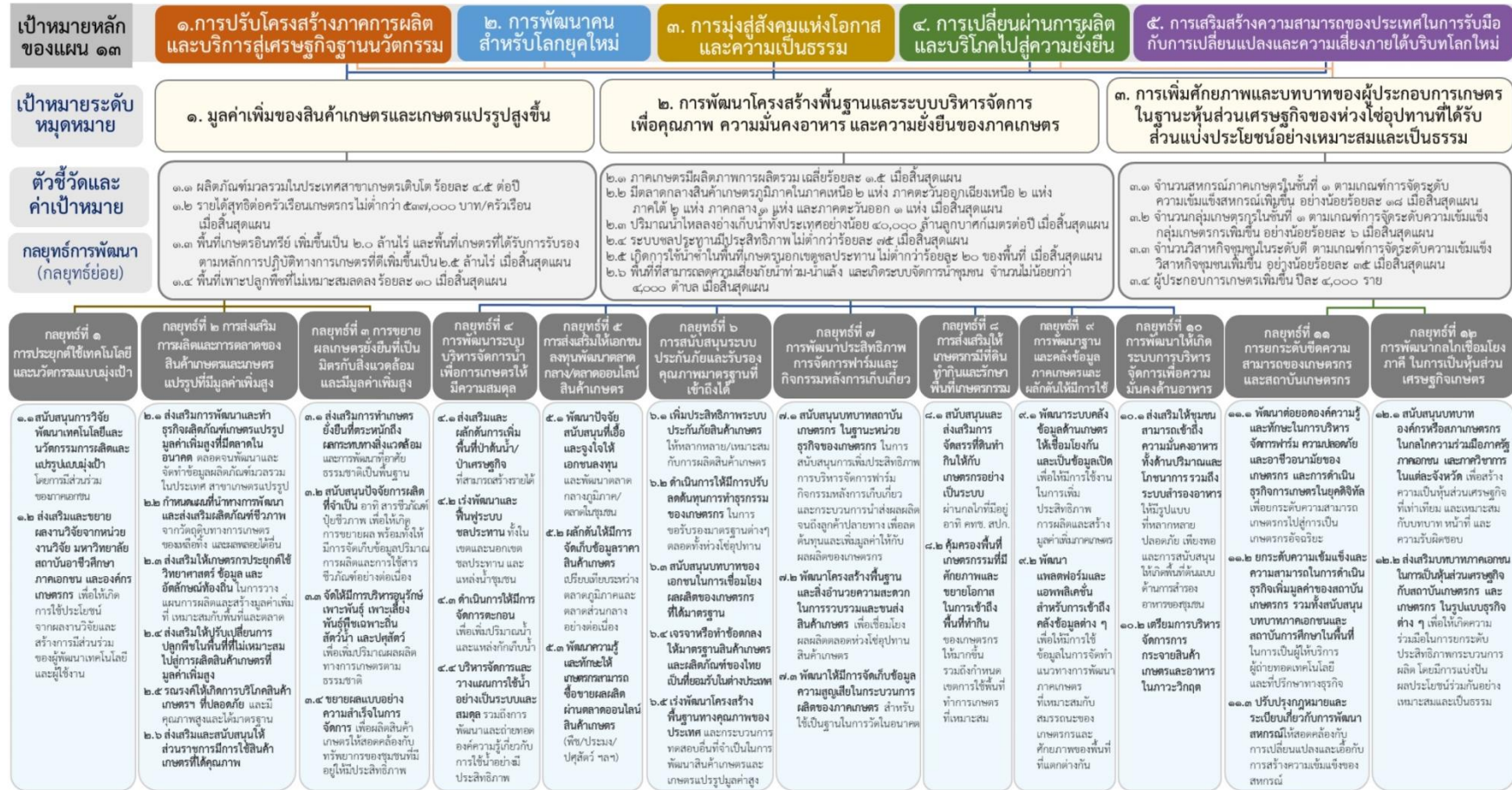
แผนภาพความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับเป้าหมายหลัก



Source : Office of the National Economic and Social Development Council

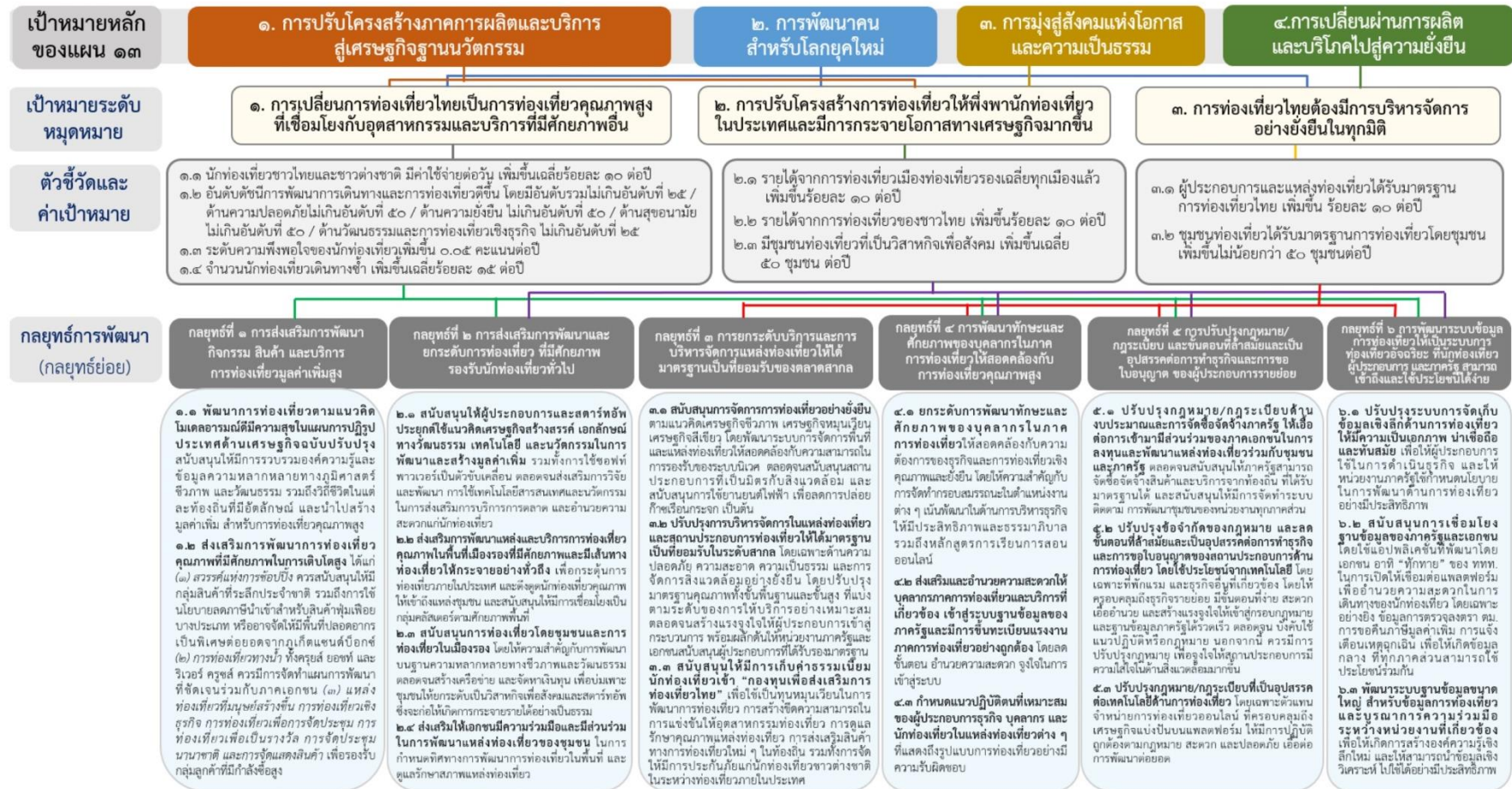
แผนกลยุทธ์รายหมุดหมาย

แผนที่กลยุทธ์รายหมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง



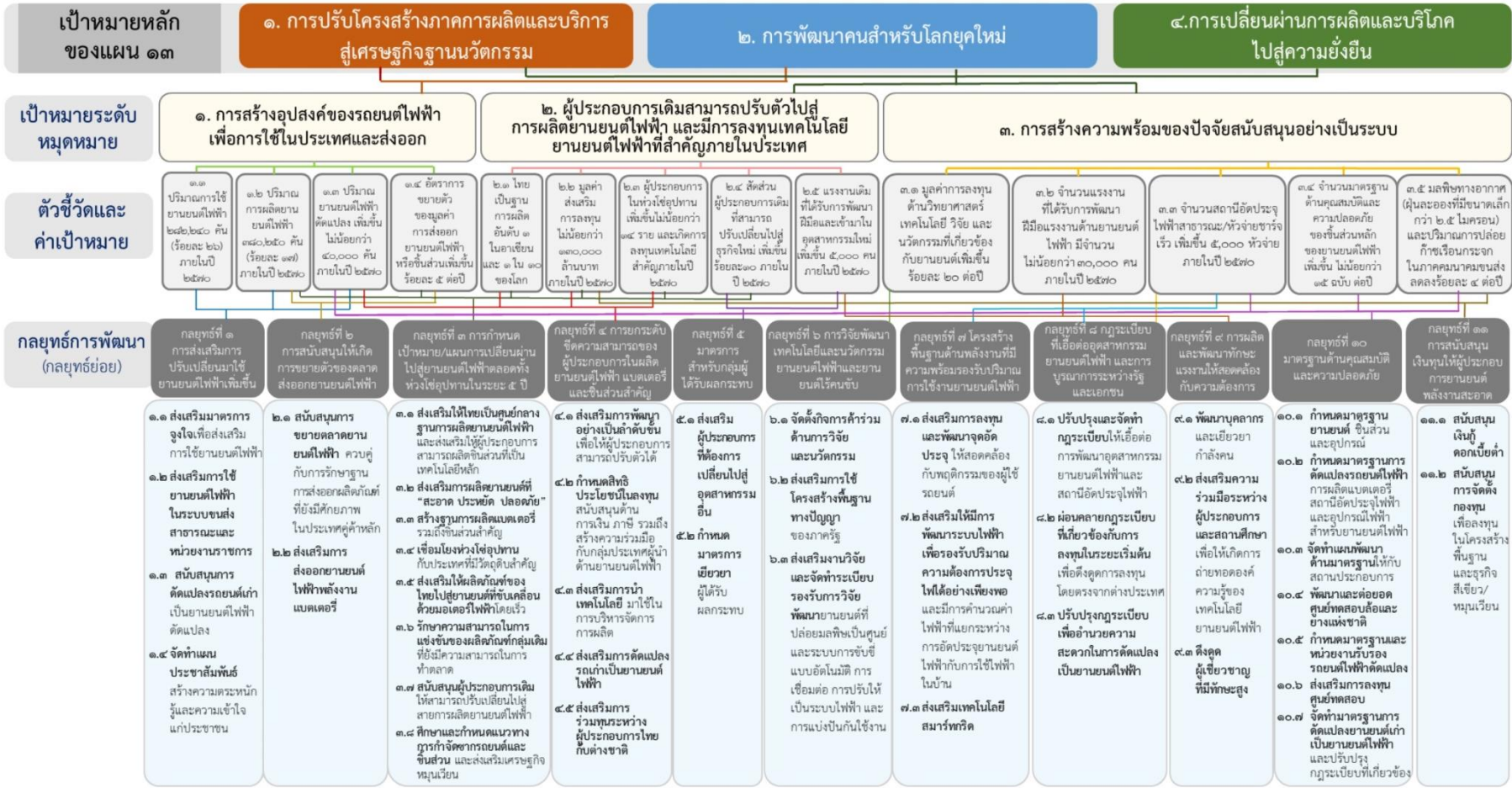
Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน



Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก



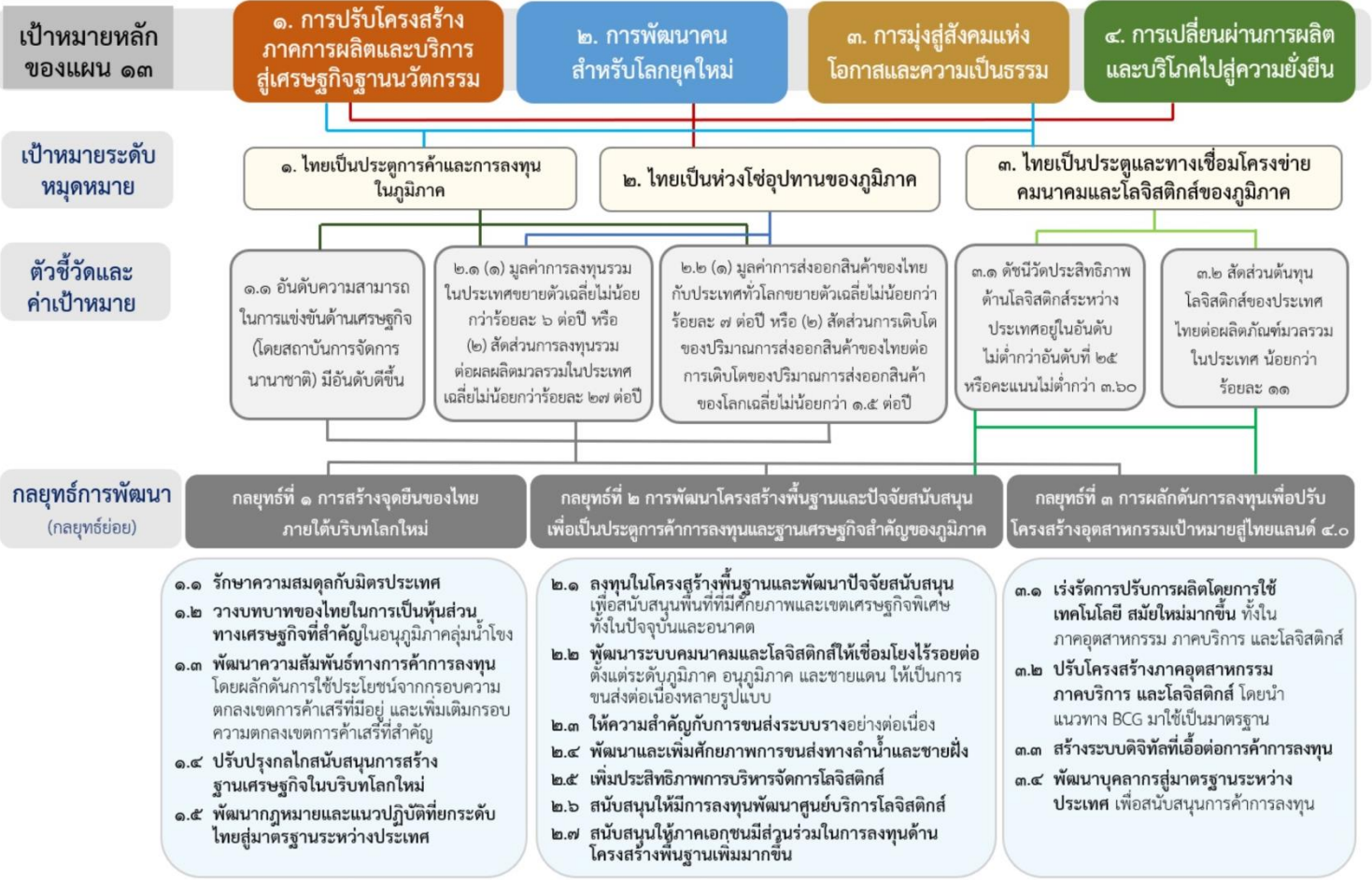
Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง



Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค



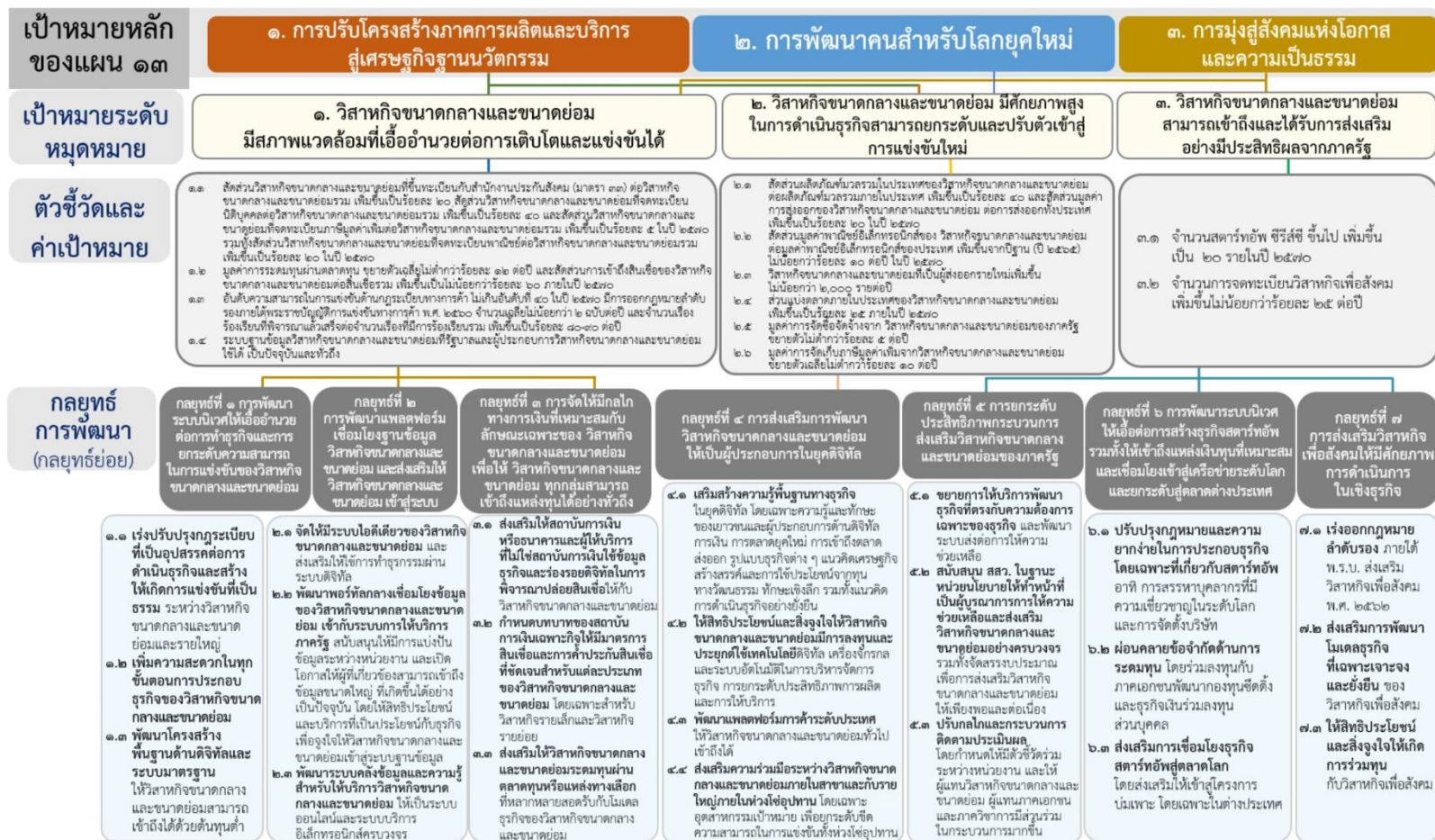
Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน



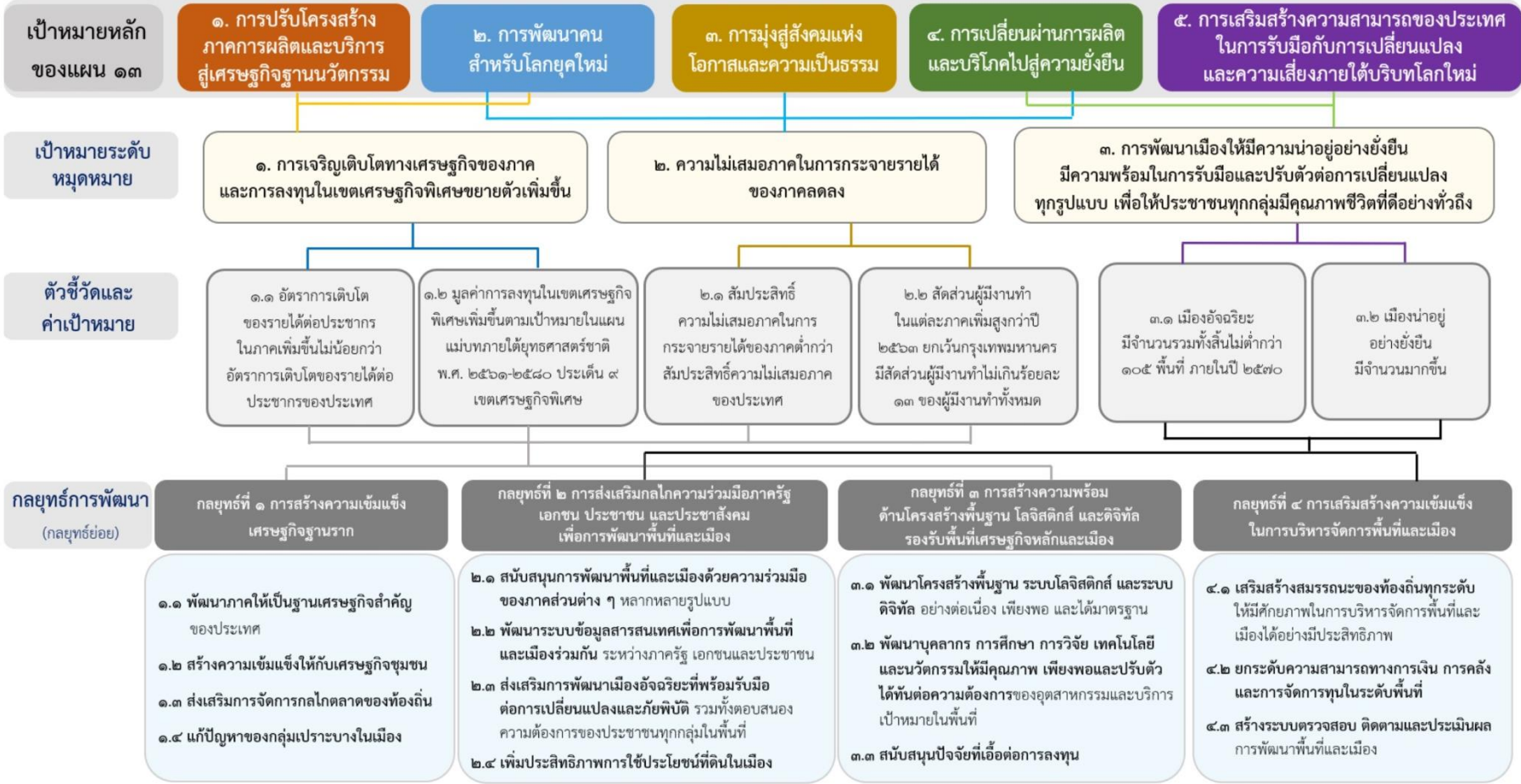
Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้



Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เดิมได้ได้อย่างยั่งยืน



Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม



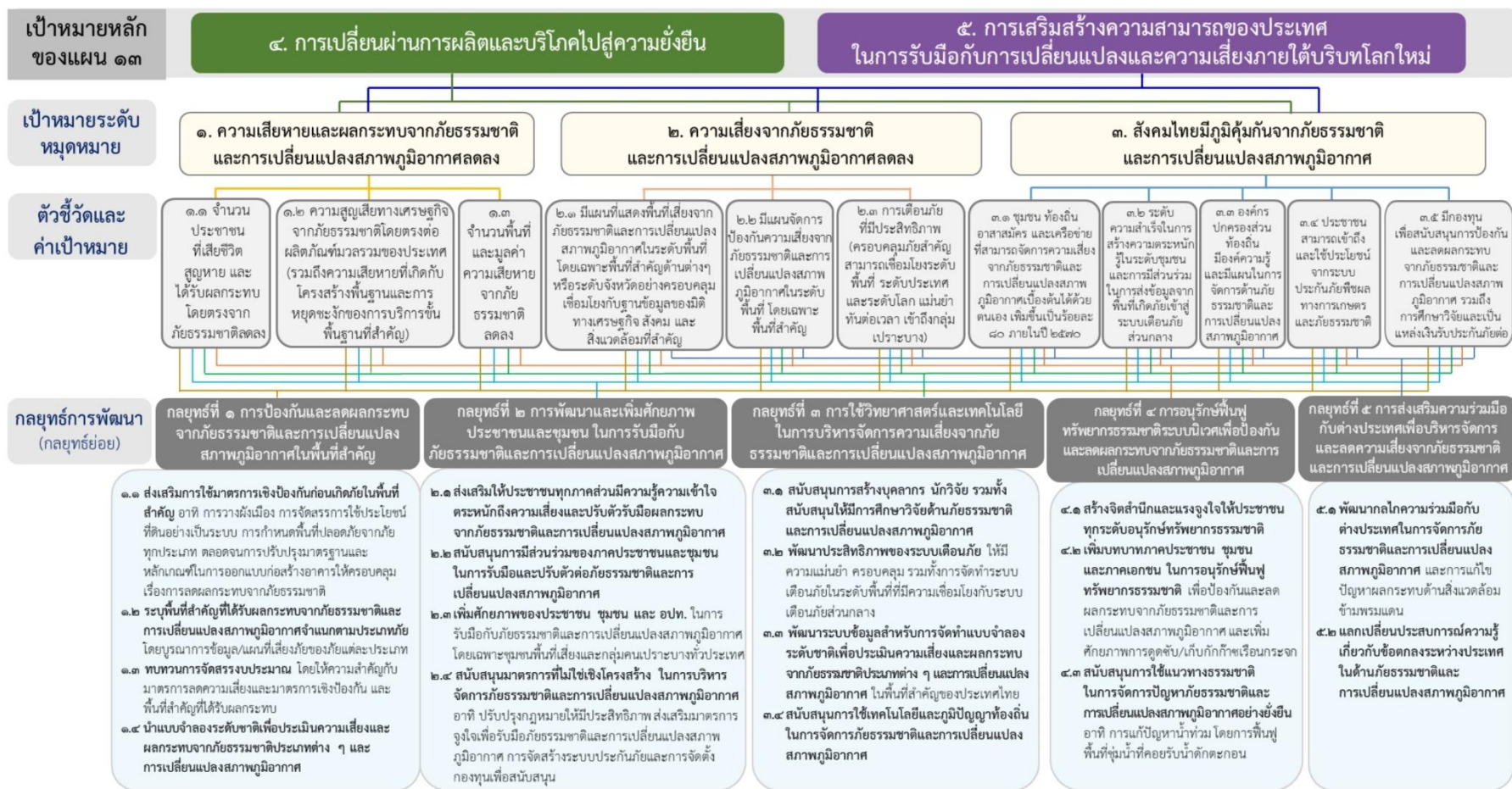
Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ



Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



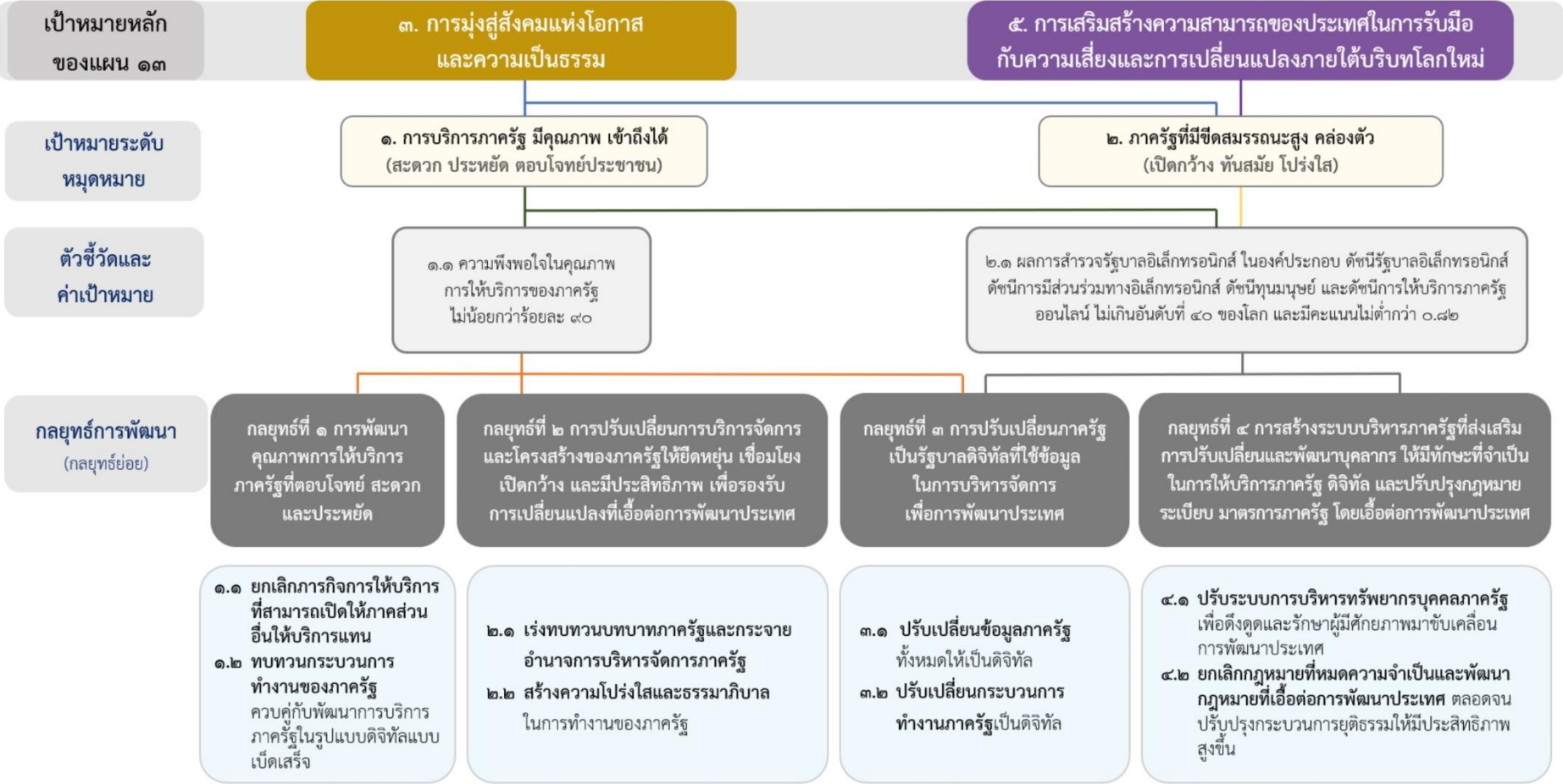
Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต



Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนที่กลยุทธ์หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน



Source : Office of the National Economic and Social Development Council

แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าประสงค์ของจังหวัดนครปฐม คือ “เมืองอัจฉริยะที่มีอัตลักษณ์ที่รู้จัก ในด้านการเกษตรแปรรูปด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เขตการลงทุน การศึกษา และประตูเศรษฐกิจ ด้านตะวันตก รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรม” (Unique and Well-known Smart City focus processed agriculture product with innovation and technology, investment, west economic gateway and Education zone and Gastronomy & Culture tourism)

เมืองอัจฉริยะที่รู้จักเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน
(Well-known sustainability and balanced Smart City)



เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม

- ๑) สินค้าจังหวัดนครปฐมมีอัตลักษณ์โดยใช้วัตถุดิบหลักที่มีอยู่ในจังหวัดด้วยนวัตกรรม การแปรรูป และเทคโนโลยี ทั้งเกษตร อุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรมและมีมูลค่าสูงขึ้น
- ๒) เมืองการค้า การลงทุน การศึกษาและนวัตกรรมที่รองรับการขยายตัวจากเมืองหลวง
- ๓) ประตูการค้าสู่ด้านตะวันตก (ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง และภาคตะวันตก)
- ๔) ท่องเที่ยวอัตลักษณ์เชิงอาหารและวัฒนธรรม
- ๕) ยกระดับพื้นที่เพื่อกระจายความเจริญโดยเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ พร้อมทั้งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Smart mobility and transport with environment friendly)
- ๖) ประชาชนอัจฉริยะ (Smart citizen) ภายใต้ศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม ชุมชน ครอบครัว บุคคล ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง มีจิตอาสา เทิดทูนสถาบัน

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

- ๑) ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) มีมูลค่า เท่ากับ ๓๑๕,๕๕๕ บาทต่อคนต่อปี (ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพิ่มขึ้นปีละ ๒%)
- ๒) ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index - HAI) จังหวัดนครปฐม (ด้านการคมนาคม และการสื่อสาร) มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยภาคกลาง
- ๓) ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index - HAI) จังหวัดนครปฐมอยู่ใน ๑๐ ลำดับแรกของประเทศ

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดนครปฐม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนานครปฐมให้เป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ที่มีอัตลักษณ์เป็นที่รู้จักทั้งด้านการเกษตรแปรรูปด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เขตการลงทุน การศึกษาและประตุเศรษฐกิจด้านตะวันตก รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรม (Smart tourism) รองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ สร้างความแข็งแกร่งระดับพื้นที่ให้สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและกระจายความเจริญให้เป็นระบบขนส่งและเคลื่อนที่อัจฉริยะ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างความสุขให้กับประชาชนในทุกระดับ (Smart mobility and transport)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาประชาชนให้เป็นประชาชนอัจฉริยะ (Smart citizen) มีความสามารถในการหารายได้ ลดรายจ่าย ลดปัญหาครัวเรือนและสิ่งแวดล้อม สร้างความเสมอภาค และความเท่าเทียม โดยนำศาสตร์พระราชาเป็นแนวทางปฏิบัติ ภายใต้อะบบบริหารสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ (Smart healthy) และการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางพัฒนา (Smart Learning)

วัตถุประสงค์ เป้าหมายและตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา ของประเด็นการพัฒนาที่ ๑

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนา นครปฐมให้เป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ที่มีอัตลักษณ์เป็นที่รู้จักทั้งด้านการเกษตรแปรรูปด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เขตการลงทุน การศึกษาและประตูเศรษฐกิจด้านตะวันตก รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรม (Smart tourism) รองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging)	1.1 เพื่อให้จังหวัดนครปฐม เป็นเมืองหลวงแห่งอาหาร และการท่องเที่ยว (Tourism & Food Metropolis) และส่งเสริมระบบเศรษฐกิจ ให้ประชาชนมีรายได้ที่ยั่งยืน	1.มูลค่าการจำหน่ายผลผลิตการเกษตรปลอดภัยที่สำคัญ เพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ต่อปี 1.1 ข้าว 2,737 ล้านบาท (ฐานปี 2559 = 2,145 ล้านบาท) +2%ต่อปี 1.2 กล้วยไม้ 1,575.88 ล้านบาท (ฐานปี 2563 = 1,432.62 ล้านบาท) +2%ต่อปี 1.3 ส้มโอ 371.66 ล้านบาท (ฐานปี 2563 = 337.88 ล้านบาท) +2%ต่อปี 1.4 พืชผัก 330.59 ล้านบาท (ฐานปี 2563 = 300.54 ล้านบาท) +2% ต่อปี	1.1พัฒนาสินค้าเกษตรครบวงจร ตั้งแต่ เมล็ดพันธุ์(Feed) – การทำฟาร์ม(Farm) – การแปรรูป(Food) – พร้อมรับประทาน(Table) – การกระจายสินค้า(Distribution)
	1.2 เพื่อพัฒนาจังหวัดนครปฐม เป็น Smart City 1.3 เพื่อพัฒนาสู่เมืองการค้า การลงทุน การศึกษาและนวัตกรรม ที่รองรับการขยายตัวจากเมืองหลวง และเตรียมการรองรับการพัฒนา พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคกลาง และภาคตะวันตก	2.จำนวนแปลง/ฟาร์มที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน GAP เพิ่มขึ้น 50 แปลง/ฟาร์ม ต่อปี 2.1 มาตรฐาน GAP พืช ปีละ 575 แปลง 2.2 มาตรฐาน GAP กรมประมง, มกษ.7401 และ มกษ.7417 ปีละ 575 แปลง (ฐานปี 2561=638 แปลง / ปี 2562=473 แปลง / ปี 2563=390 แปลง) 2.3 จำนวนฟาร์มที่ผ่านการรับรองมาตรฐานกรมปศุสัตว์ ปีละ 575 ฟาร์ม (ฐานปี 2561=528 ฟาร์ม / ปี 2562=532 ฟาร์ม / ปี 2563=	1.2ส่งเสริมการใช้วัตถุดิบหลักที่มีอยู่ใน จังหวัด ยกระดับสินค้าเกษตร เกษตรแปรรูป อาหารแปรรูปด้วยนวัตกรรม และ เทคโนโลยีที่ทันสมัย 1.3ส่งเสริมกิจกรรมท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชื่อมโยง สร้างเครือข่ายการท่องเที่ยว แบบครบวงจร เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว (Nakhon Pathom Love Destination) 1.4สร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการรองรับการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคกลางและภาคตะวันตก ควบคู่กับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

Source : Nakhonpathom Development Plan (2566 - 2570), Nakhonpathom Province

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		512 ฟาร์ม / ปี 2564= 498 ฟาร์ม)	
		3.จำนวนร้านค้าที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน Clean Food, Good Taste เพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ต่อปี ฐานปี 2561 = 84.61 % (1100/1300 ร้าน) ฐานปี 2562 = 89.26 % (1214/1360 ร้าน) ฐานปี 2563 = 91.28 % (1278/1400 ร้าน)	
		4.รายได้จากการท่องเที่ยว เพิ่มขึ้นร้อยละ 10% ต่อปี (ฐานปี 2559 = 5,034 ล้านบาท)	
		5.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP/SMEs/วิสาหกิจชุมชน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ใช้ฐานปี 2562= 16,733 ล้านบาท) ฐานปี 2562 = 16,733 ล้านบาท ฐานปี 2563 = 10,810 ล้านบาท + 8,479 ล้านบาท (ประมาณการ 6 เดือนหลัง)	

Source : Nakhonpathom Development Plan (2566 - 2570), Nakhonpathom Province

วัตถุประสงค์ เป้าหมายและตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา ของประเด็นการพัฒนาที่ ๒

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 สร้างความแข็งแกร่งระดับพื้นที่ที่สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและกระจายความเจริญให้เป็นระบบขนส่งและเคลื่อนที่อัจฉริยะ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างความสุขให้กับประชาชนในทุกระดับ (Smart mobility and transport)	1.ยกระดับพื้นที่เพื่อกระจายความเจริญโดยเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ พร้อมทั้งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 2.บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ลดผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	6.จำนวนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อปี ไม่น้อยกว่า 7 แห่ง/ปี	2.1พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเติบโตของเมือง และระเบียบเศรษฐกิจภาคกลางและภาคตะวันตก 2.2อนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาแม่น้ำ ลำคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติ ขจัดสิ่งกีดขวางทางน้ำ ควบคู่การบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ
		7.ร้อยละครัวเรือนที่เข้าถึงน้ำประปา(ไม่น้อยกว่าค่ากลางประเทศ) ฐานปี 2561 = ร้อยละ 13.10 (ค่ากลางประเทศ =16.53) ฐานปี 2562 = ร้อยละ 13.29 (ค่ากลางประเทศ =16.81)	

Source : Nakhonpathom Development Plan (2566 - 2570), Nakhonpathom Province

วัตถุประสงค์ เป้าหมายและตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา ของประเด็นการพัฒนาที่ ๓

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาประชาชนให้เป็นประชาชนอัจฉริยะ (Smart citizen) มีความสามารถในการหารายได้ ลดรายจ่าย ลดปัญหาครัวเรือนและสิ่งแวดล้อม สร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียม โดยนำศาสตร์พระราชามาเป็นแนวทางปฏิบัติ ภายใต้ระบบบริหารสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ (Smart healthy) และการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางพัฒนา (Smart Learning)	3.1 เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	8.ร้อยละที่ลดลงของคดีอาชญากรรมที่สำคัญ(ลดลงร้อยละ 5/ปี) ฐานปี 2561 = ร้อยละ 25.98 ฐานปี 2562 = ร้อยละ -3.90	3.1สนับสนุนและส่งเสริมความเข้าใจในการนำศาสตร์พระราชาไปปฏิบัติให้เกิดความยั่งยืน และแก้ไขปัญหาความยากจน
	3.2 เพื่อน้อมนำศาสตร์พระราชาและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข	9.ร้อยละที่ลดลงของคดีอาชญากรรม/ปี (ลดลงร้อยละ 5/ปี) ฐานปี 2561 = ร้อยละ -64.69 ฐานปี 2562 = ร้อยละ 27.03	3.2ส่งเสริมการเรียนรู้ ที่สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ การพัฒนาประชาชนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่
	3.3เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงสวัสดิการและบริการภาครัฐ ลดช่องว่าง และเพิ่มโอกาสการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของประชาชนที่พึงได้รับอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค	10.อัตราส่วนหนี้สินต่อรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน (เท่า) ลดลง ร้อยละ 2/ปี (ฐานปี 2562 = 3.07 เท่า) ฐานปี 2561 = 2.88 เท่า ฐานปี 2562 = 3.07 เท่า	3.3ขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต 3.4ส่งเสริมระบบสวัสดิการและการบริการภาครัฐอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และเสมอภาค
		11.ร้อยละของการดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และมลพิษ (ร้อยละ 100) ฐานปี 2561 = ร้อยละ 100 ฐานปี 2562 = ร้อยละ 100 ฐานปี 2563 = ร้อยละ 100	3.5ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการป้องกันโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ 3.6ป้องกันควบคุมการระบาดและลดอัตราการป่วยด้วยโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ 3.4สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพในระดับครัวเรือน ชุมชน

Source : Nakhonpathom Development Plan (2566 - 2570), Nakhonpathom Province

แผนงานและโครงการสำคัญ

แผนงานที่ ๑ สร้างเข้มแข็ง กระตุ้น และฟื้นฟูเศรษฐกิจจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย
โครงการสำคัญ ดังนี้

- ๑) โครงการส่งเสริมและพัฒนาสินค้า กิจกรรม นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายและมีอัตลักษณ์ประจำจังหวัด
- ๒) โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม
- ๓) โครงการส่งเสริมกิจกรรมทางการตลาด ประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์สินค้า การค้า การลงทุน และระเบียบเศรษฐกิจจังหวัดนครปฐม

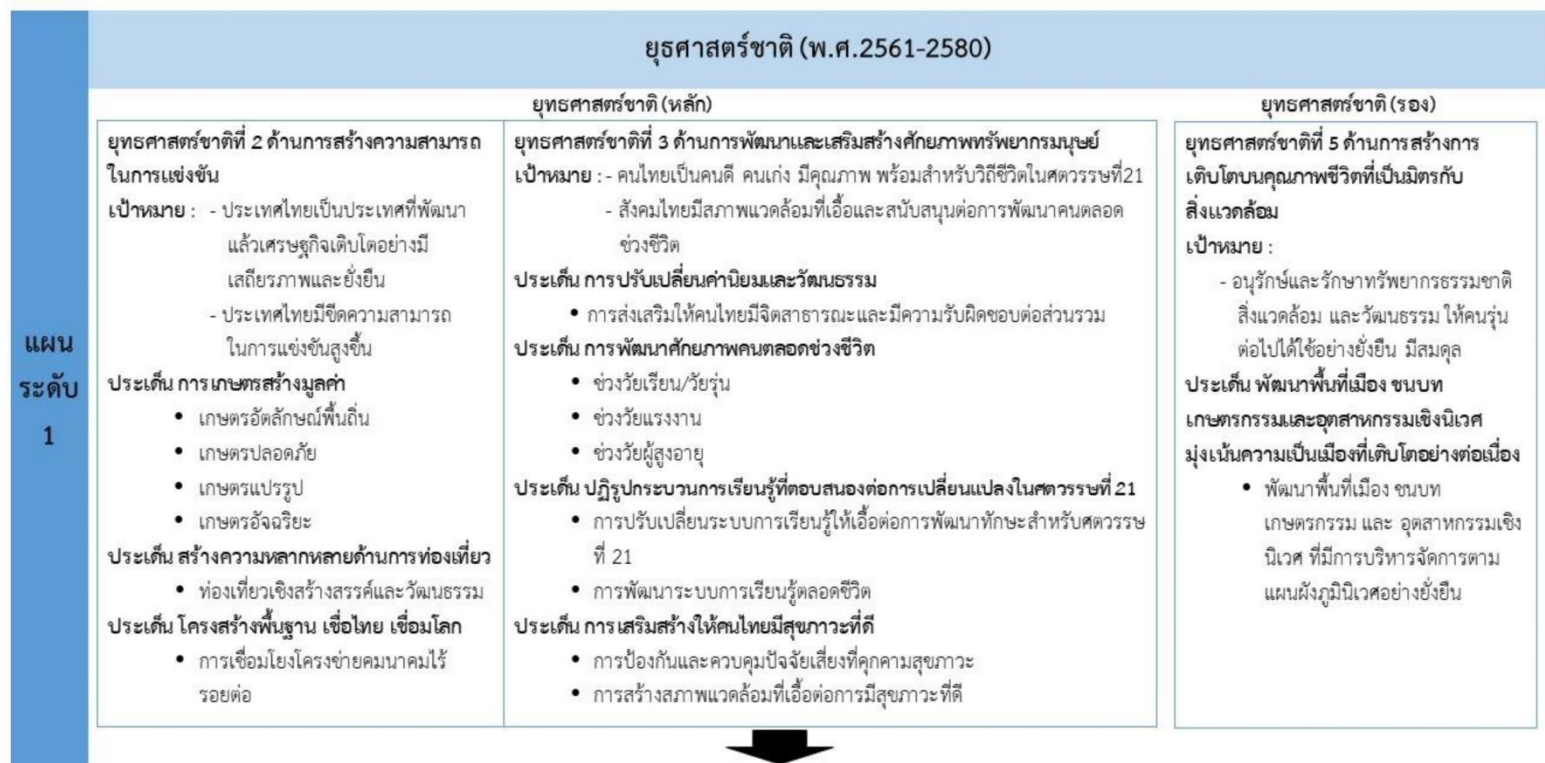
แผนงานที่ ๒ การพัฒนาพื้นที่เพื่อรองรับความเจริญ รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยโครงการสำคัญดังนี้

- ๑) โครงการรักษา บริหารจัดการ ป่าไม้ และป้องกัน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๒) โครงการพัฒนาเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในพื้นที่

แผนงานที่ ๓ พัฒนาประชาชนอัจฉริยะ (Smart Citizen) และระบบนิเวศ (Ecosystem) ประกอบด้วยโครงการสำคัญดังนี้

- ๑) โครงการพัฒนาทักษะ ยกระดับคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจระดับครัวเรือน รวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) โครงการบริหารจัดการด้านสุขภาวะและการป้องกันโรคภัยแบบมีส่วนร่วม
- ๓) โครงการพัฒนาระดับความรู้ ความสามารถและทัศนคติ และสร้างระบบนิเวศสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาประชาชนให้เป็นประชาชนอัจฉริยะ (Smart Citizen)

แผนผังความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ และสรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม



Source : Nakhonpathom Development Plan (2566 - 2570), Nakhonpathom Province

แผน ระดับ 2	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ		แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)
	ประเด็น (หลัก) 3 การเกษตร	ประเด็น (รอง) 5 การท่องเที่ยว	เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง - การท่องเที่ยวเน้นคุณค่า - ประตูการค้าการลงทุนและโลจิสติกส์ สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค - พื้นที่และเมืองมีความเจริญ ทันสมัย และน่าอยู่ - ความยากจนข้ามรุ่นลดลงและความคุ้มครองทางสังคมเพียงพอเหมาะสม วิถีชีวิตที่ยั่งยืน - ลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
	เป้าหมายประเด็น : ผลผลิตทั้งหมดรวมในประเทศในสาขาเกษตรเพิ่มขึ้น / ผลผลิตภาพการผลิตของภาคเกษตรเพิ่มขึ้น <u>แผนย่อยเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น</u> -สินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่นมีมูลค่าเพิ่มขึ้น <u>แผนย่อยเกษตรปลอดภัย</u> -สินค้าเกษตรปลอดภัยมีมูลค่าเพิ่มขึ้น -ผลิตภัณฑ์เกษตรปลอดภัยของไทยได้รับการยอมรับด้านคุณภาพความปลอดภัยและคุณค่าทางโภชนาการสูงขึ้น <u>แผนย่อยเกษตรแปรรูป</u> -สินค้าเกษตรแปรรูปและผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มขึ้น <u>แผนย่อยเกษตรอัจฉริยะ</u> -สินค้าที่ได้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่/อัจฉริยะมีมูลค่าเพิ่มขึ้น -ผลผลิตต่อหน่วยของฟาร์มหรือแปลงที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่/อัจฉริยะเพิ่มขึ้น <u>แนวทางการพัฒนา</u>: ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและนวัตกรรมการแปรรูปสินค้าเกษตรและอาหาร	เป้าหมายประเด็น : ผลผลิตทั้งหมดรวมในประเทศด้านการท่องเที่ยวต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น <u>แผนย่อยการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม</u> -รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น <u>แนวทางการพัฒนา</u>: สร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการการท่องเที่ยว มุ่งเน้นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และวิถีชีวิต เพื่อสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวที่ตอบสนองพฤติกรรมความต้องการนักท่องเที่ยว และสร้างทางเลือกของประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับนักท่องเที่ยว	<u>แนวทางการพัฒนา</u>: 1.พัฒนาสินค้าเกษตรครบวงจร ส่งเสริมการใช้วัตถุดิบที่มีอยู่ในจังหวัด ยกกระดับสินค้าเกษตร เกษตรแปรรูป อาหารแปรรูปด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย 2. ส่งเสริมกิจกรรมท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชื่อมโยง สร้างเครือข่ายการท่องเที่ยว แบบครบวงจร 3. ส่งเสริมความเข้าใจในการนำศาสตร์พระราชามาปฏิบัติให้เกิดความยั่งยืน และแก้ไขปัญหาความยากจน 4. สร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการรองรับการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคกลางและภาคตะวันตก ควบคู่กับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

Source : Nakhonpathom Development Plan (2566 - 2570), Nakhonpathom Province

แผนพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ.2566-2570)	
แผน ระดับ 3	2. พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นแหล่งเกษตรสมัยใหม่และศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้าเกษตรของประเทศ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง : ภาคการเกษตรทั้งด้านพืช ประมง ปศุสัตว์ รวมถึงปัจจัยการผลิต การแปรรูป การขนส่งทางบก มีความพร้อมต่อการพัฒนาด้วยการส่งเสริมเทคโนโลยีในภาคการเกษตรสู่เกษตรกรอัจฉริยะ
	3. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้เข้าสู่ตลาดท่องเที่ยวคุณภาพ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง : จังหวัดนครปฐมมีแหล่งท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติให้ความสนใจ รวมทั้งมีชุมชนท่องเที่ยวในที่มีศักยภาพและความพร้อมที่จะยกระดับสู่ตลาดท่องเที่ยวคุณภาพได้

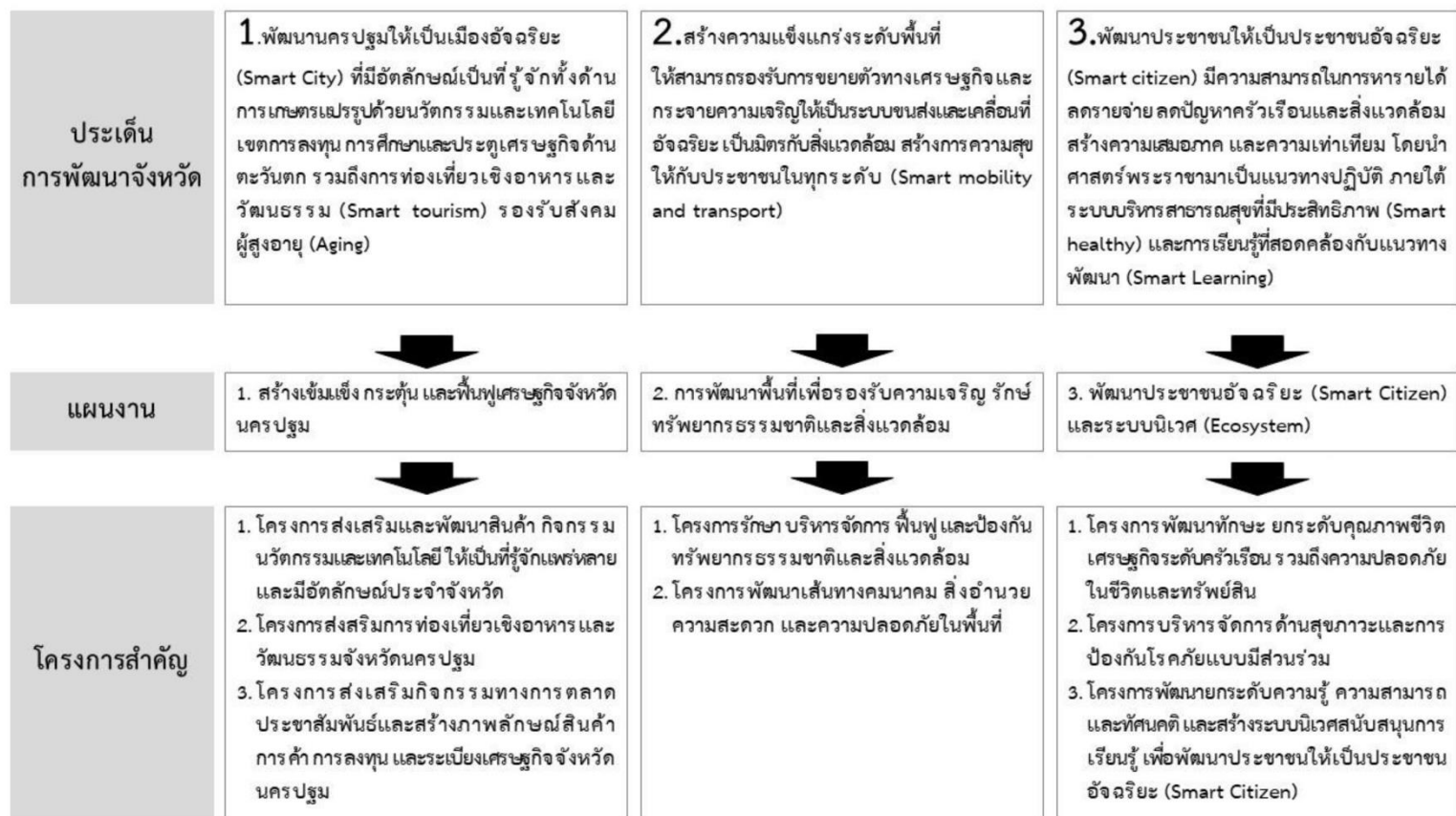


แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด		ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด
สาระสำคัญของ แผนพัฒนา จังหวัด	เมืองอัจฉริยะที่มีอัตลักษณ์และเป็นที่รู้จักในด้านการเกษตรแปรรูปด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เขตการลงทุน การศึกษา และประเพณีธุรกิจด้านตะวันตก รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรม	- ภายในปี พ.ศ. 2570 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) มีมูลค่าเท่ากับ 315,595 บาทต่อคนต่อปี (ปี 2566 -2570 เพิ่มขึ้นปีละ 2%) - ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index – HAI) จังหวัดนครปฐม (ด้านการคมนาคมและการสื่อสาร) มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยภาคกลาง - ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index – HAI) จังหวัดนครปฐม อยู่ใน 10 ลำดับแรกของประเทศ



Source : Nakhonpathom Development Plan (2566 - 2570), Nakhonpathom Province



Source : Nakhonpathom Development Plan (2566 - 2570), Nakhonpathom Province

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ คือ “ศรีมหาโพธิ์
ก้าวไกล ปลอดภัยจากยาเสพติด มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ
ชุมชนเข้มแข็ง เป็นแหล่งเกษตรกรรม อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
ท้องถิ่น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๓) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔) การพัฒนาด้านสังคม
- ๕) การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) การพัฒนาการด้านการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

- ๑) การคมนาคมสะดวก ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอ และทั่วถึง
- ๒) ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ประชาชนมีสุขภาพดี ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ได้รับการดูแล
- ๔) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
- ๖) การบริหารจัดการ มีประสิทธิภาพ ตามแนวหลักธรรมาภิบาล
- ๗) ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัยจากยาเสพติด ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพยากร

- ๘) จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลพิษและความยั่งยืน
- ๙) พัฒนาและจัดการด้านการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ตัวชี้วัด

- ๑) กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

- ๒) กรณีโครงการด้านอื่น ๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีเป้าหมาย คือ การคมนาคม สะดวกระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพียงพอ และทั่วถึง

- ๒) ด้านเศรษฐกิจ มีเป้าหมาย คือ ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

- ๓) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีเป้าหมาย คือ เพื่อพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

- ๔) ด้านสังคม มีเป้าหมาย คือ ประชาชนมีสุขภาพดี ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ได้รับการดูแล

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมาย คือ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดมลพิษและมีความยั่งยืน

๖) ด้านการบริหารจัดการที่ดี มีเป้าหมาย คือ การบริหารจัดการ มีประสิทธิภาพ ตามแนวหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑) การพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนทางเท้า สะพาน ท่อระบายน้ำ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมสาธารณูปโภค

๒) การพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

๓) การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค

๔) การพัฒนาส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน

๕) การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว และพัฒนาปรัญชาเศรษฐกิจพอเพียง

๖) การพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมการศึกษา

๗) การพัฒนาส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๘) การส่งเสริม สนับสนุนกีฬา และนันทนาการ

๙) การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสาธารณสุขชุมชน

๑๐) การส่งเสริม สนับสนุนงานสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์

๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย รักษาความปลอดภัย การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๑๒) การพัฒนาสร้างจิตสำนึกในธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑๓) การพัฒนาบำรุงรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติป้องกันน้ำท่วม

๑๔) การจัดเก็บขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

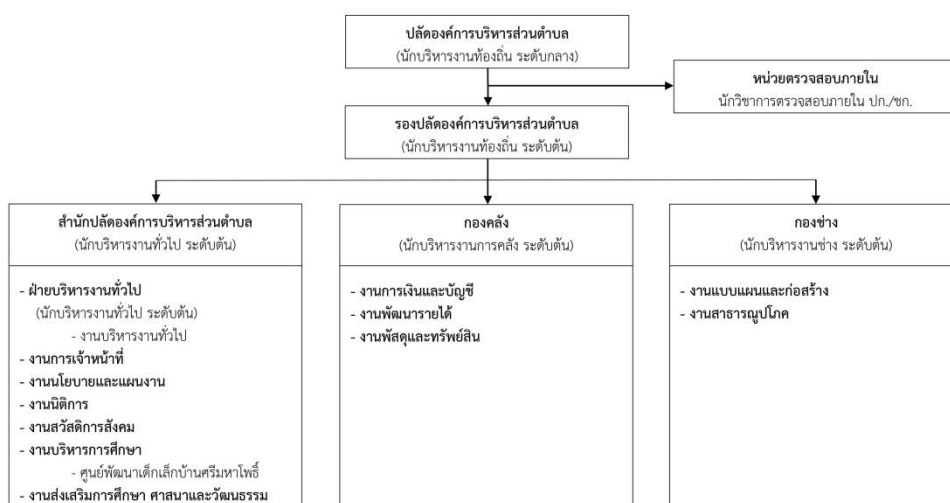
๑๕) การพัฒนาสนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๖) การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

๑๗) การพัฒนาการจัดเก็บข้อมูล และพัฒนารายได้

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน จำนวน ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้แบ่งส่วนราชการภายในของแต่ละสำนักหรือกองออกเป็นฝ่ายหรืองานต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ดังนี้



๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรแบบระบบราชการ (Bureaucracy) ตามทัศนะของ Max Weber โดยลักษณะโครงสร้างตามหลักลำดับชั้น (Hierarchical Structure) แบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน เรียงลำดับสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง (Top - Down) โดยมีตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด รองจากตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง โดยหน่วยตรวจสอบภายในมีฐานะต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากองขึ้นตรงต่อตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง เพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ตามความชำนาญเฉพาะด้าน หรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามลำดับ

ส่วนราชการภายในของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผนงาน งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดหัวหน้าส่วนราชการระดับฝ่าย (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ ฝ่าย เพื่อควบคุมดูแลงานบริหารงานทั่วไป พบว่า มีการกำหนดระดับชั้นงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความยุ่งยาก และคุณภาพของงานในปัจจุบัน แต่ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่าหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ควบคุม ดูแลงานภายในส่วนราชการที่มีความหลากหลาย อาจส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพในการกลั่นกรองงานต่าง ๆ เนื่องจากข้อจำกัดด้านความชำนาญเฉพาะด้าน และยังขาดการกำหนดงานเพื่อรองรับภารกิจด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามอำนาจหน้าที่ หากมีความพร้อมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบกับค่างานที่เพิ่มขึ้น อาจพิจารณากำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนราชการภายในของกองคลัง ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน พบว่า มีการกำหนดระดับชั้นงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความยุ่งยาก และคุณภาพของงานในปัจจุบัน

ส่วนราชการภายในของกองช่าง ประกอบด้วย งานแบบแผนและก่อสร้าง และงานสาธารณูปโภค พบว่า มีการกำหนดระดับชั้นงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความยุ่งยาก และคุณภาพของงานในปัจจุบัน

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ และการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบเฉพาะด้าน ปริมาณงาน ค่างาน ความยุ่งยาก และคุณภาพของงาน เช่น งานสวัสดิการสังคม กำหนดพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและรองรับปัญหาการโอน (ย้าย) ของพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากสัดส่วนของพนักงานจ้างจำนวนมากเป็นประชาชนในพื้นที่

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมา ใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันเพียงพอต่อปริมาณงาน ค่างาน ความยุ่งยาก และคุณภาพของงาน ยกเว้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และลักษณะงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้นในสังกัด ซึ่งมีความสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ แต่ทั้งนี้ ภายใต้ข้อจำกัดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับปริมาณงาน ค่างาน ความยุ่งยาก และคุณภาพของงานที่อาจเพิ่มมากขึ้นในอนาคต หากมีความพร้อม ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล อาจพิจารณากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภทวิชาการ เช่น นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ ซึ่งอาจมีความเหมาะสมมากกว่าตำแหน่งในประเภททั่วไปในลักษณะงานเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ หรืออาจพิจารณากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป เช่น เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ซึ่งอาจมีความเหมาะสมมากกว่าตำแหน่งในประเภทวิชาการในลักษณะงานในเชิงปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนและรับผิดชอบภารกิจดังกล่าวได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในประเภททั่วไปหรือวิชาการ หรือกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ) เป็นผู้ช่วยพนักงานส่วนตำบลในสองตำแหน่งดังกล่าว มีต้นทุนค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกันมาก

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ซึ่งกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ฝ่าย ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแลงานบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในฝ่ายบริหารงานทั่วไป และกองช่าง ยังขาดการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ ส่วนราชการละจำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้อำนวยการกองคลัง) ตำแหน่งประเภทวิชาการ (นิติกร) ที่ใกล้เกษียณอายุราชการภายใน ๓ - ๕ ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป หรือการประกาศสรรหาด้วยวิธีการรับโอนก่อนถึงวันเกษียณอายุราชการ เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นการสอบถามหรือการสัมภาษณ์จากคณะผู้บริหารและบุคลากรภายในส่วนราชการ (มุมมองผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน) เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม แบ่งเขตการปกครองท้องที่เป็น ๕ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ บ้านวัดบัว หมู่ที่ ๒ บ้านใหม่ หมู่ที่ ๓ บ้านดอนเจดีย์ หมู่ที่ ๔ บ้านศรีมหาโพธิ์ และหมู่ที่ ๕ บ้านศรีมหาโพธิ์สุข รวมพื้นที่ ๑๑.๐๘ ตารางกิโลเมตร (๖,๘๘๐ ไร่) ห่างจากอำเภอนครชัยศรี ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร ห่างจากอำเภอเมืองนครปฐม ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม จำนวนประชากร ๔,๑๘๘ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๑๕๕ ครัวเรือน ประชากรส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ประกอบอาชีพการเกษตร ไร่นาสวนผสม เช่น ทำนา สวนกล้วยไม้ ไร่รัก ไร่มะลิ ดอกดาวเรือง บานไม่รู้โรย สวนผัก ประชากรบางส่วนรับจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอ และรับราชการ ตำบลศรีมหาโพธิ์ตั้งอยู่บนที่ราบภาคกลางตอนล่าง หรือที่ราบลุ่มบริเวณสามเหลี่ยมแม่น้ำท่าจีน โดยมีแหล่งน้ำที่สำคัญ คือ คลองบางพระ อยู่ฝั่งซ้ายของแม่น้ำนครชัยศรี เป็นคลองธรรมชาติไหลผ่านหลายตำบล เชื่อมต่อแม่น้ำแม่กลองกับแม่น้ำนครชัยศรี ลักษณะภูมิประเทศโดยรวมของตำบลศรีมหาโพธิ์เป็นพื้นที่พื้นดินค่อนข้างราบเรียบ แล้วลาดเอียงไปทางตะวันออกถึงบริเวณแม่น้ำท่าจีนทางทิศใต้ ในฤดูฝนจึงเป็นพื้นที่เสี่ยงเกิดอุทกภัย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพื้นที่การเกษตรและบ้านเรือนที่อยู่อาศัยของประชาชน เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนตำบลศรีมหาโพธิ์ได้อย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในภาพรวม แบ่งออกเป็นรายด้าน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วยประเด็นปัญหาหลัก ดังนี้

(๑) ปัญหาการคมนาคม เพื่อใช้เส้นทางสัญจร และขนถ่ายสินค้าการเกษตร ยังไม่สะดวกในพื้นที่หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔

(๒) ปัญหาถนน เกิดความชำรุด ในพื้นที่หมู่ที่ ๑ ถึงหมู่ที่ ๕

(๓) ปัญหาน้ำท่วมขังจากข้อจำกัดการวางท่อระบายน้ำ ในพื้นที่หมู่ที่ ๑ ถึงหมู่ที่ ๕

(๔) ปัญหาการหลุดตัวของตลิ่งริมคลองจากการกัดเซาะของน้ำ ในพื้นที่หมู่ที่ ๑ ถึงหมู่ที่ ๕

(๖) ปัญหาดินพังทลายและการหลุดตัวของถนน ในพื้นที่หมู่ที่ ๑ ถึงหมู่ที่ ๕

(๗) ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะในตำบลยังไม่ทั่วถึง ในพื้นที่หมู่ที่ ๑ ถึงหมู่ที่ ๕

(๘) ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะเกิดความชำรุด ในพื้นที่หมู่ที่ ๑ ถึงหมู่ที่ ๕

(๙) ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และระดับคุณภาพของน้ำประปาในพื้นที่หมู่ที่ ๑ ถึงหมู่ที่ ๕

โดยประชาชนมีความต้องการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

(๑) การพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน ทางเท้า สะพาน ท่อระบายน้ำ ระบบบำบัดน้ำเสีย เขื่อน กำแพงกันดิน ขุดลอกคลอง ขยายเขตระบบไฟฟ้าสาธารณะ

(๒) การพัฒนา ซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภค เช่น ท่อเมนส่งน้ำประปา หอถังประปา เครื่องสูบน้ำ เครื่องกรองน้ำหอถังประปา และบ่อบาดาล

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วยประเด็นปัญหาหลัก ดังนี้

(๑) ปัญหาการเข้าถึงความรู้ เช่น ความรู้ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม หรือโอกาสในการประกอบอาชีพ และขาดการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบลศรีมหาโพธิ์

(๒) ปัญหาการประกอบอาชีพที่ไม่หลากหลายในตำบลศรีมหาโพธิ์ และกระจุกตัวเฉพาะอาชีพการทำการเกษตร

(๓) ปัญหาการพัฒนาด้านอาชีพตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่ยังไม่แพร่หลายในตำบลศรีมหาโพธิ์

(๔) ปัญหาการขาดการสร้างการรับรู้สถานที่ท่องเที่ยวในตำบลศรีมหาโพธิ์

โดยประชาชนมีความต้องการบริการสาธารณะด้านเศรษฐกิจเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

(๑) การพัฒนาส่งเสริมและฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน ผู้ว่างงาน และผู้ด้อยโอกาส เช่น การส่งเสริมอาชีพทำปุ๋ยหมักชีวภาพ/ปุ๋ยอินทรีย์ ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) และการส่งเสริมอาชีพการผูกผ้า

(๒) การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาปรัญชาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในตำบลศรีมหาโพธิ์และพัฒนาเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์

๔.๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยความต้องการบริการสาธารณะของประชาชน ดังนี้

(๑) การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา เช่น การยกระดับคุณภาพชีวิตของเด็กอาหารตามหลักโภชนาการ การปรับปรุงอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เครื่องออกกำลังกาย การสนับสนุนเทคโนโลยีสื่อการเรียนการสอน และการประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติในสถานศึกษา

(๒) การพัฒนาส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม การปลูกฝังอัตลักษณ์ความเป็นไทย การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป เช่น โครงการจัดกิจกรรมงานประเพณีวันลอยกระทง โครงการสนับสนุนกิจกรรมวันวิสาขบูชา วันอัฐมิบูชา

๔.๔ ด้านสังคม ประกอบด้วยประเด็นปัญหาหลัก ดังนี้

(๑) ปัญหาจำนวนผู้สูงอายุที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น และความท้าทายในการจัดบริการสาธารณะเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

(๒) ปัญหาการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๓) ปัญหาการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย เช่น โรคอุบัติใหม่

(๔) ปัญหาการเข้าถึงบริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการที่ไม่ทั่วถึง

(๕) ปัญหาการติดสารเสพติดและอบายมุขของเยาวชนและประชาชน

โดยประชาชนมีความต้องการบริการสาธารณะด้านสังคมเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ดังนี้

(๑) การส่งเสริม สนับสนุนงานสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กแรกเกิด มีความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างไม่ลำบาก เช่น สวัสดิการเบี้ยยังชีพต่าง ๆ

(๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย รักษาความปลอดภัย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น โครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยกรณีฉุกเฉิน การตั้งด่านและออกตรวจรักษาความสงบและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลสำคัญ การส่งเสริมความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิดในตำบลศรีมหาโพธิ์

(๓) การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุขชุมชน เช่น สมทบเงินเข้ากองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในพื้นที่ เช่น โครงการคัดกรองความผิดปกติของสายตาและแก้ไขปัญหาการมองเห็นไม่ชัด โครงการสนับสนุนผ้าอ้อมผู้ใหญ่ แผ่นรองซับการขับถ่ายสำหรับบุคคลที่มีภาวะพึ่งพิงและมีปัญหาการขับถ่าย โครงการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก การจัดซื้อและฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า การให้ความรู้เรื่องการตรวจเต้านมด้วยตนเอง เพื่อช่วยลดการเกิดโรคมะเร็งเต้านม การให้ความรู้เรื่องการป้องกันและระงับโรคอุบัติใหม่

(๔) การส่งเสริมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ เช่น โครงการฟิงเทคน์ ฟิงธรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตผู้สูงอายุ

(๕) การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้เยาวชนและประชาชนห่างไกลจากสารเสพติดและอบายมุข เช่น โครงการจัดการแข่งขันกีฬาหมู่บ้านตำบลศรีมหาโพธิ์ หรือการสนับสนุนอาชีพสำหรับผู้ติด/เสพยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดแล้ว

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยประเด็นปัญหาหลัก ดังนี้

(๑) ปัญหาน้ำท่วมขังจากคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวกในพื้นที่หมู่ที่ ๑ ถึงหมู่ที่ ๕

(๒) ปัญหาประสิทธิภาพการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและการรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการขยายตัวของความเป็นเมืองในอนาคต

(๓) ปัญหาการใช้สารเคมีในการประกอบการเกษตรปริมาณมากเพื่อเพิ่มผลผลิตและกำจัดศัตรูพืช

โดยประชาชนมีความต้องการบริการสาธารณะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

(๑) การพัฒนาบำรุงรักษาแหล่งน้ำ คูคลองธรรมชาติ ให้เป็นที่กักเก็บน้ำและบรรเทาปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่ เช่น โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โครงการขุดลอกคูคลองกำจัดวัชพืช และการปรับปรุงภูมิทัศน์

(๒) การบริการถังขยะที่ทั่วถึงในตำบลและเพิ่มรอบการจัดเก็บขยะในช่วงเทศกาลต่าง ๆ

(๓) การรณรงค์ใช้สารชีวภาพแทนการใช้สารเคมี หรือการส่งเสริม สนับสนุนการผลิตผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ เพื่อลดปริมาณสารเคมีที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านการบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วยประเด็นปัญหาหลัก ดังนี้

(๑) ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

(๒) ปัญหาการอำนวยความสะดวกในการรับบริการสาธารณะจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์

โดยประชาชนมีความต้องการบริการสาธารณะด้านการบริหารจัดการที่ดี เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

(๑) การส่งเสริมให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ผ่านการจัดเวทีประชาคมตำบล และการเลือกสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น

(๒) การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานและสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ปรับปรุงและติดตั้งระบบเสียงตามสายเพื่อสร้างการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และโครงการก่อสร้างที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์แห่งใหม่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐ ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยสามารถกำหนดภารกิจจำนวน ๗ ด้าน และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงานตามภารกิจในภาพรวม (SWOT Analysis) ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (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 และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
- (๒) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

- ๖๘ (๘))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

S STRENGTHS	W WEAKNESSES	O OPPORTUNITIES	T THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
Strategy :	Strategy :	Political :	Political :
มียุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ที่ครอบคลุมและสนับสนุนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ	งานการเจ้าหน้าที่ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร (Strategic Partner) ทำให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการปกครองตนเองตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) และตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารและการจัดทำบริการสาธารณะ ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง ภายใต้การกำกับดูแลและสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ	ภายใต้มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และ เงิน ค่าจ้าง ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นไม่ได้ ประกอบกับกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดตำแหน่งและส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไป เรื่อง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ส่งผลกระทบและเกิดข้อจำกัดในการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสม
Structure :	Structure :		
กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของสำนักหรือกองต่าง ๆ ชัดเจน เช่น กองช่าง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ด้านโครงสร้างพื้นฐานในการสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ ระดับชั้นงานหรือลำดับชั้นสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับระดับความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน	การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในไม่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ เช่น ขาดการกำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรืองานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในสำนักปลัด อบต. ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพการจัดบริการสาธารณะด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด สนับสนุน ประสานให้ความร่วมมือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นและแบ่งสรรเงินให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ประกอบกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำเสนอ	

S STRENGTHS	W WEAKNESSES	O OPPORTUNITIES	T THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
Structure :	Structure :	Political :	Political :
	การกำหนดงานในอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัด อบต. มีจำนวนมากเพื่อระดับคุณภาพการจัดบริการสาธารณะ อาจพิจารณากำหนดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการเจ้าหน้าที่ หรือกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของ อบต.	การจัดบริการสาธารณะที่เกิดขึ้นศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพิจารณาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามอำนาจหน้าที่ สามารถยกระดับคุณภาพการบริการสาธารณะในด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย หรือด้านอื่น ๆ ทำให้ประชาชนในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ได้รับประโยชน์สูงสุดและบริการสาธารณะที่ตรงตามความต้องการภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและความซับซ้อนในการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์	พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ สร้างความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยความแตกต่างระหว่างพื้นที่ชนบทและชุมชนเมือง โดยในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ บุคคลธรรมดาเป็นเจ้าของที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างที่ใช้ประโยชน์ในการประกอบเกษตรกรรม มูลค่าที่ดินและสิ่งปลูกสร้างไม่เกิน ๕๐ ล้านบาท จะได้รับการยกเว้นภาษีส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์มีรายได้ลดลงหรือที่ดินว่างเปล่า ไม่ได้ใช้ประโยชน์ มูลค่าที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในพื้นที่ชนบทย่อมมีมูลค่าน้อยกว่าชุมชนเมืองและเกิดการเสี่ยงภาษีโดยการเปลี่ยนแปลงเป็นการประกอบเกษตรกรรมให้ได้ตามเงื่อนไขขั้นต่ำเพื่อได้รับการยกเว้นภาษีหรือการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างประเภทที่ ๓ ที่ดินใช้ประโยชน์อื่น ๆ เช่น ในเชิงพาณิชย์ในพื้นที่ชนบทย่อมมีสัดส่วนที่ดินและสิ่งปลูกสร้างประเภทที่ ๓ น้อยกว่าชุมชนเมือง ซึ่งจากข้อมูลทั่วไปของ
System :	System :		
ระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบการเงินการบัญชี ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบสวัสดิการสังคม ดำเนินการผ่านเทคโนโลยี ดิจิทัลและเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด	ส่วนราชการภายในขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และเชื่อมโยงข้อมูลต่อกัน (Siloed Organization) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
Staff :	Staff :		
กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกองคลัง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงาน ผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล	ขาดการกำหนดกรอบตำแหน่งบุคลากร เช่น นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อมาปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจจะมีปริมาณงานและความยุ่งยากของงานเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต		

S	W	O	T
STRENGTHS	WEAKNESSES	OPPORTUNITIES	THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
Staff :	Staff :	Political :	Political :
	อัตรากำลังว่าง เช่น นักวิชาการพัสดุ นายช่างโยธา และนายช่างไฟฟ้า ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพการจัดบริการสาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน หรือด้านอื่น ๆ กรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลของกองช่างกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยขาดตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ไม่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล		องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ พบว่า มีโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทห้างหุ้นส่วนจำกัดในพื้นที่เพียง ๗ แห่งเท่านั้น นอกจากนี้ การจัดเก็บภาษีเสาสัญญาณโทรศัพท์ หากเป็นการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดินจะคิดจากค่ารายปีของทรัพย์สินในอัตราร้อยละ ๑๒.๕ ของค่าเช่ารายปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ สามารถจัดเก็บภาษีได้มากกว่าการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่คิดจากพื้นที่ดินที่ใช้ในอัตราร้อยละ ๐.๓ เมื่อรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ลดลง จึงส่งผลกระทบต่อและเกิดข้อจำกัดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและข้อจำกัดในการจัดบริการสาธารณะ
Skill :	Skill :	Economic :	Economic :
ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ร้อยละ ๘๐ อยู่ในระดับชำนาญงานและชำนาญการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และความชำนาญงานสูงในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากหรือปัญหาที่ยากตามลักษณะงานในสายงานนั้น ๆ	บุคลากรขาดการพัฒนาและฝึกฝนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่ไม่ใช่ความรู้หรือทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง (Soft Skill) เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ท้าทาย ทักษะการบริหารเวลา ความสามารถในการปรับตัว การคิดอย่างสร้างสรรค์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนทักษะด้านดิจิทัล	ปัจจัย ที่มี อิทธิพล ต่อ ความยากจน ได้แก่ อาชีพของผู้นำครัวเรือน การศึกษาของสมาชิกในครอบครัว การขาดแคลนที่ดินทำกิน การเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานของรัฐ โดยรัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนด้านการปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามมาตรการเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ที่มีรายได้น้อยและขยายสิทธิกลุ่มมารดาตั้งครรภ์ เด็กแรกเกิด และเด็กวัยเรียนได้เข้าถึงสวัสดิการ	ด้วยเงื่อนไขของนโยบายด้านการปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามมาตรการเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ที่มีรายได้น้อย และเด็กแรกเกิด บางนโยบาย กำหนด คุณสมบัติผู้ได้รับสิทธิที่มีเส้นแบ่งความยากจนและต้องรับรองสถานะครัวเรือน ทำให้ราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นด่านแรกในการรับลงทะเบียนเพื่อขอรับสิทธิ

S STRENGTHS	W WEAKNESSES	O OPPORTUNITIES	T THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
Style :	Style :	Economic :	Economic :
ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ขั้นพื้นฐานของรัฐในรูปแบบของเงินสดที่มุ่งแก้ไขปัญหาในมิติด้านความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานของรัฐ โดยการสร้างระบบคุ้มครองทางสังคมและแก้ไขปัญหาในมิติด้านเศรษฐกิจด้วยการให้สวัสดิการในรูปแบบของเงินอุดหนุนช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวและลดความยากจนให้กับครอบครัวผู้มีรายได้น้อยเพื่อการดำรงชีวิตและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน ประกอบงบประมาณจากกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น (กปท.) ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนการจัดบริการสาธารณะด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์	มีขั้นตอนการทำงานและใช้เวลาในการตรวจสอบสิทธิเบื้องต้นหรือรับรองสถานะครัวเรือนเพิ่ม จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังคน งบประมาณในการสร้างการรับรู้และการเข้าถึงของกลุ่มเป้าหมาย แต่ด้วยข้อจำกัดด้านอัตรากำลังคนและงบประมาณทำให้ขาดงบประมาณในการสร้างการรับรู้หรือประชาสัมพันธ์ให้แก่กลุ่มเป้าหมายหรือขาดกำลังคนในการค้นหากลุ่มเป้าหมายเชิงรุกในพื้นที่และการให้บริการนอกพื้นที่สำหรับประชาชน กลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหาเรื่องการเดินทางนำไปสู่ปัญหาการตกหล่นของกลุ่มเป้าหมาย นโยบายประชานิยมเป็นเครื่องมือที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐและลดความยากจนของประชาชนได้จริงแต่ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐและปัญหาความยากจนของประชาชนให้หมดไปได้ด้วยความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ มุมมองด้านความเหลื่อมล้ำในมิติต่าง ๆ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

S STRENGTHS	W WEAKNESSES	O OPPORTUNITIES	T THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
Shared Values :	Shared Values :	Economic :	Economic :
วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่มุ่งจัดบริการสาธารณะเพื่อ ประโยชน์สูงสุดของประชาชน	-		และต้นทุนในการจัดบริการ สาธารณะที่เพิ่มขึ้น ถึงอย่างไรนโยบายประชานิยม ในสังคมไทยยังคงต้อง เดินหน้าต่อไป เนื่องจาก เป็นการสร้างโอกาสของ ประชาชนในการเข้าถึง สวัสดิการของรัฐและ คุณภาพชีวิตของประชาชน ที่ดีขึ้น แต่ด้วยเหตุผลด้าน ความเหลื่อมล้ำและเหตุผล ทางเศรษฐศาสตร์ จึงเป็น ความท้าทายที่รัฐต้อง พิจารณาทางเลือกในการกำหนด นโยบายประชานิยมที่สร้าง โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียม ไปพร้อมกับระบบการจัดเก็บ ภาษีที่มีประสิทธิภาพและ เป็นธรรม (หน่ออ่อนรัฐ สวัสดิการ) จะนำไปสู่การลด ช่องโหว่ความเหลื่อมล้ำ ในการเข้าถึงสวัสดิการของ รัฐได้มากที่สุด

S STRENGTHS	W WEAKNESSES	O OPPORTUNITIES	T THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
		Social : จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้พฤติกรรมวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปเป็นความปกติใหม่ (New Normal) รักษาระยะห่างทางสังคม ติดตอสื่อสารทางออนไลน์ประกอบกับปัจจุบันอัตรากำลังจากประชากรในกลุ่ม Generation Y เป็นแรงขับเคลื่อนการดำเนินงานในภาครัฐและในอนาคตประชากรในกลุ่ม Generation Z จะเป็นอัตรากำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานในภาครัฐ ซึ่งโดยพื้นฐานประชากรในกลุ่ม Generation Y และ Generation Z เกิดและเติบโตมาพร้อมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เรียนรู้เร็ว สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีหรือ Social Network สูง ซึ่งเป็นทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนั้น กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดึงดูดประชากรในกลุ่ม Generation ดังกล่าว ที่เป็น Talent เข้ามาอยู่ในราชการและขับเคลื่อนการจัดบริการดิจิทัลสาธารณะในด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ ด้วยการเลือกใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Internet of Things) และสร้าง Platform Social Media ต่าง ๆ เช่น Tik Tok ขององค์การให้เข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมาย	Social : ความท้าทายในการจัดบริการสาธารณะด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ การสาธารณสุขและอนามัยรวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่พร้อมรองรับโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ (ภาวะพึ่งพิง) ที่มีจำนวนมากขึ้น การขยายอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงความคิด การทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน โดยไม่ได้ใช้อำนาจบังคับ (Soft Power) ทางวัฒนธรรม ค่านิยมทางการเมืองและนโยบายต่างประเทศ เช่น อุตสาหกรรมวัฒนธรรมและความบันเทิงเกาหลีที่มีอิทธิพลและทรงพลังไปทั่วโลก อาจส่งผลกระทบต่อภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมของประชาชนรุ่นหลังเพื่อบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

S STRENGTHS	W WEAKNESSES	O OPPORTUNITIES	T THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
		Technology : การตราพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการบริหารงานของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัลยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนและเปิดเผยข้อมูลมากขึ้น โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการดิจิทัลสาธารณะไปในทิศทางเดียวกัน โดยมียุทธศาสตร์ระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐเพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัวและขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น โดยเผยแพร่และผลักดันให้หน่วยงานของรัฐใช้งานแพลตฟอร์ม/บริการกลางและโครงสร้างพื้นฐานกลางที่ได้มีการพัฒนาจากหน่วยงานกลาง เช่น ระบบชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e - Payment) ระบบสารบรรณกลางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับหน่วยงานภาครัฐ (Saraban as a Service) ที่สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	Technology : การจัดบริการสาธารณะด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสเป็นการโอนเงินอุดหนุนเข้าบัญชีผู้ได้รับสิทธิผ่านระบบชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e - Payment) โดยกรมบัญชีกลาง เป็นการใช้ระบบดิจิทัลในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวก แต่ในบางบริบทของท้องถิ่นหรือชุมชนชนบทไม่มีหรือห่างไกลตู้กดเงิน (ATM) หรือธนาคารซึ่งเป็นความยากลำบากสำหรับประชาชนผู้สูงอายุและประชาชนที่ไม่มี Smart Phone ในการลงทะเบียนหรือตรวจสอบสิทธิด้วยตนเองและการนำเงินอุดหนุนมาใช้จ่าย ความท้าทายของภาครัฐในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และการลดช่องโหว่ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการดิจิทัลสาธารณะ ประกอบกับความพร้อมทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐตาม Generation เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์จะดำเนินการ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินงานตามภารกิจในภาพรวม (SWOT Analysis) โดยการกำหนดภารกิจหลัก พิจารณาถึงการให้บริการสาธารณะที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน สำหรับภารกิจรอง คือภารกิจที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้หรือในอนาคตอาจนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก ดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาด้านสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในการสาธารณสุขและอนามัย การป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ
- ๓) การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- ๑) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในการจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) การพัฒนาด้านการสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จะดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงสรุปปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางการแก้ไขปัญหา ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดส่วนราชการหลักเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน แบ่งส่วนราชการภายในของแต่ละสำนัก/กองออกเป็นฝ่ายหรืองานต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด มีตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดรองจากตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา ตำแหน่งพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลสายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานการสอน จำนวนละ ๑ อัตรา ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีมหาโพธิ์ งานบริหารการศึกษา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และปรับปรุงตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ สามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ส่วนราชการ	การกำหนดหรือการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	
	ปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้	การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายใน ไม่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ เช่น ขาดการกำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรืองานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพการจัดบริการสาธารณสุข ด้านสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการสาธารณสุขและอนามัย การป้องกันโรค และ ระวังโรคติดต่อ และด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบกับการกำหนดงานในอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วน	หากมีความพร้อมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบกับค่างานที่เพิ่มขึ้นและยกระดับคุณภาพการจัดบริการสาธารณสุข อาจพิจารณากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภทวิชาการ เช่น นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ในงานบริการสาธารณสุข ซึ่งอาจมีความเหมาะสมมากกว่าตำแหน่งในประเภททั่วไปในลักษณะงานเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ และกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป เช่น เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ซึ่งอาจมีความเหมาะสมมากกว่าตำแหน่งในประเภทวิชาการในลักษณะงาน

ส่วนราชการ	การกำหนดหรือการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	
	ปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผนงาน งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นหัวหน้าฝ่ายจำนวน ๑ ฝ่าย (ไม่เกินจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือจำนวน ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน) เพื่อควบคุมดูแลงานบริหารงานทั่วไป กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานการสอนจำนวนอย่างละ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒๔ อัตรา โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ยกเว้น ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ขาดการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและความชำนาญงานสูงในด้านการปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากหรือปัญหาที่ยากตามลักษณะงานในสายงานนั้น ๆ ประกอบกับสมรรถนะ ทักษะด้าน Soft Skill และทักษะด้านดิจิทัล	ตำบลมีความหลากหลายอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการกลั่นกรองงานต่าง ๆ เนื่องจากข้อจำกัดด้านความชำนาญเฉพาะ อัตราตำแหน่งว่าง เช่น นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ และผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพการจัดบริการสาธารณะด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในการจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	ในเชิงปฏิบัติงาน หรือกำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยการปรับเป็นประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ) ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือกำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับอัตราตำแหน่งว่าง ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต่อไป โดยสร้างการรับรู้ผ่าน Platform Social Media ต่าง ๆ ขององค์กร ที่กว้างและรวดเร็วขึ้น หรือร้องขอให้ คณะ กรรมการ กลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขัน หรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น

ส่วนราชการ	การกำหนดหรือการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	
	ปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างส่วนราชการภายในของกองคลัง ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของกองคลัง จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๗ อัตรา โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ต้องการผู้ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงในด้านการปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากหรือปัญหาที่ยากตามลักษณะงานในสายงานนั้น ๆ ประกอบกับสมรรถนะ ทักษะด้าน Soft Skill และทักษะด้านดิจิทัล	อัตราตำแหน่งว่าง เช่น นักวิชาการ เงิน และ บัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ ซึ่งปัจจุบันลูกจ้างประจำตำแหน่ง พนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา รับผิดชอบงานการเงินและบัญชี และผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา รับผิดชอบงานพัสดุและทรัพย์สิน อาจส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพการบริหารงานดังกล่าว	ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยสร้างการรับรู้ผ่าน Platform Social Media ต่าง ๆ ขององค์กร ที่กว้างและรวดเร็วขึ้น หรือร้องขอให้ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขัน หรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น

ส่วนราชการ	การกำหนดหรือการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	
	ปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจงานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบ ไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับ ช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างส่วนราชการภายในของกองช่าง ประกอบด้วย งานแบบแผนและก่อสร้าง และงาน สาธารณูปโภค กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ของกองช่าง จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๙ อัตรา โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงาน ผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา ขาดการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ไม่เป็นไป ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล	กรอบอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบลของกองช่างกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลใน สายงานผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยขาดตำแหน่งประเภท วิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ไม่เป็นไป ตามโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ วิธีการบริหารและ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล อัตราตำแหน่งว่าง เช่น นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ผู้ช่วยนายช่างโยธาในงานแบบแผน และก่อสร้างและนายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงานในงาน สาธารณูปโภค ซึ่งปัจจุบันพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจตมาตร วัตน์ จำนวน ๒ อัตรา และคนงาน จำนวน ๒ อัตรา รับผิดชอบงาน สาธารณูปโภค ส่งผลกระทบ ต่อ ระดับ คุณ ภาพ การ จัด บริการสาธารณะด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	หากมีความพร้อมค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบกับค่างานที่เพิ่มขึ้นและ ยกระดับคุณภาพการจัดบริการ สาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อาจพิจารณากำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภทวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ อัตรา เช่น ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ ชำนาญการ ตำแหน่ง สถาปนิก ปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือ ตำแหน่ง นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ /ชำนาญการ เพื่อให้เป็นไปตาม โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในองค์การบริหารส่วน ตำบล สำหรับอัตราตำแหน่งว่าง ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือประกาศ รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต่อไป โดยสร้างการรับรู้ผ่าน Platform Social Media ต่าง ๆ ขององค์กร ที่กว้างและรวดเร็วขึ้น หรือร้องขอ ให้ คณะ กรรมการ กลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วน ท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขัน หรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นของคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วน ท้องถิ่น

ส่วนราชการ	การกำหนดหรือการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	
	ปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ต้องการผู้ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงในด้าน การปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ที่ค่อนข้างยากหรือปัญหาที่ยากตามลักษณะงาน ในสายงานนั้น ๆ ประกอบกับสมรรถนะ ทักษะด้าน Soft Skill และทักษะด้านดิจิทัล		
๔) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำ แผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบ การทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและ ผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ของหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง ในงานวิชาการตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงาน ที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยาก ประกอบกับ สมรรถนะ ทักษะด้าน Soft Skill และทักษะด้าน ดิจิทัล	อัตรากำลังว่างของ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพ ในการบริหารงานตรวจสอบ ภายใน	ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยสร้างการรับรู้ผ่าน Platform Social Media ต่าง ๆ ขององค์กร ที่กว้างและรวดเร็วขึ้น หรือร้องขอให้ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ สอบแข่งขัน หรือขอใช้บัญชี ผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกอบกับการคำนวณจำนวนอัตรากำลังพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (สายงานการสอน) ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (สายงานการสอน) โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (สายงานการสอน) เพิ่มได้อีก ๑ คน ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี่ยอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ดังตารางแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (สายงานการสอน) ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**ตารางแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (สายงานการสอน) ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

หน่วยนับ : คน

สถานศึกษา	ปีการศึกษา				อัตราส่วน เด็กปฐมวัยต่อ พนักงานครู อบต.	จำนวนอัตรากำลัง พนักงานครู อบต. ที่พึงมีตามเกณฑ์	จำนวนอัตรากำลัง พนักงานครู อบต. ปัจจุบัน	ผลต่าง การคำนวณ
	๒๕๖๕		๒๕๖๖					
	ภาค ๑	ภาค ๒	ภาค ๑	ภาค ๒				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีมหาโพธิ์	๒๗	๒๘	๓๘	-	๑๐ : ๑	๔	๑	+๓

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีมหาโพธิ์ มีจำนวนเด็กปฐมวัย อายุ ๒ - ๕ ปี ในปีการศึกษา ๒๕๖๖ ภาคเรียนที่ ๑ จำนวน ๓๘ คน โดยการคำนวณจำนวนอัตรากำลังพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (สายงานการสอน) ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ พึงมีจำนวนอัตรากำลังพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (สายงานการสอน) จำนวน ๔ คน แต่ปัจจุบันมีจำนวนอัตรากำลังพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (สายงานการสอน) ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา ต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนั้น พึงมีจำนวนอัตรากำลังพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (สายงานการสอน) จำนวน ๓ อัตรา ที่ต้องดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ประกอบกับการกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ภายใต้ข้อจำกัดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานบริหารการศึกษา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีมหาโพธิ์ ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานบริหารการศึกษา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีมหาโพธิ์ ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (ประเภท สายงาน จำนวน) จากภารกิจ ปริมาณงาน คุณภาพของงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้เกิดความเหมาะสมคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และการจัดบริการ สาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผนงาน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
งานบริหารการศึกษา								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีมหาโพธิ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๓	๒๔	๒๔	๒๔	+๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	(๔๓,๓๐๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
รวม นักบริหารงานท้องถิ่น			๒	๒	๙๗๕,๑๒๐	๒๑๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๓๓,๐๐๐	๓๓,๗๒๐	๓๕,๑๖๐	๑,๒๑๘,๑๒๐	๑,๒๕๑,๘๔๐	๑,๒๘๗,๐๐๐	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๔๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๕,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๒๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๙,๔๔๐	๒๓๘,๖๘๐	๒๔๘,๒๘๐	(๑๘,๓๘๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๙,๗๖๐	ว่างเต็ม
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๒๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๒,๘๔๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๘๘๐	(๑๐,๖๔๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																			
๑๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีมหาโพธิ์																		
๑๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๐	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (อปท. สมทบ ๓,๔๘๐)		๑	๑	๔๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๕๐,๖๔๐	๕๙,๘๘๐	๖๙,๔๘๐	(๑๘,๔๘๐)
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (อปท. สมทบ ๒,๐๕๐)		๑	๑	๒๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๓๐,๑๒๐	๓๕,๘๘๐	๔๑,๘๘๐	(๑๑,๔๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	ภารโรง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
รวม สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			๒๔	๒๐	๔,๕๖๐,๖๐๐	๖๐,๐๐๐	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	๑๓๔,๕๒๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๔๘,๓๒๐	๔,๗๕๕,๑๒๐	๔,๘๙๙,๖๐๐	๕,๐๔๗,๙๒๐	
กองคลัง (๐๔)																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๖๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๙	พนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๖๙,๖๔๐	(๒๐,๓๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๘๐,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	๒๐๓,๑๖๐	(๑๕,๐๓๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
รวม กองคลัง			๗	๕	๒,๐๙๐,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๗	๗	๗	-	-	-	๗๐,๘๐๐	๗๓,๓๒๐	๗๔,๖๔๐	๒,๒๐๒,๘๔๐	๒,๒๗๖,๑๖๐	๒,๓๕๐,๘๐๐	
กองช่าง (๐๕)																			
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
	(นักบริหารงานช่าง)																		
๓๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๗	พนักงานจกมาตราวัดน้ำ		๑	๑	๑๘๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๘,๗๒๐	๑๙๙,๔๐๐	๒๐๕,๓๒๐	(๑๕,๒๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)																			
๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๘	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๙	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
รวม กองช่าง			๙	๖	๑,๘๖๑,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๙	๙	๙	-	-	-	๔๗,๗๖๐	๕๔,๔๘๐	๕๕,๘๐๐	๑,๙๖๐,๐๘๐	๒,๐๐๕,๕๖๐	๒,๐๖๑,๓๖๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
รวม หน่วยตรวจสอบภายใน			๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
(๕)	รวมทั้งสิ้น		๔๓	๓๓	๙,๘๔๒,๔๐๐	๓๕๔,๐๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	๒๙๘,๐๘๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๕,๙๒๐	๑๐,๕๐๓,๔๘๐	๑๐,๘๑๒,๔๘๐	๑๑,๑๓๘,๔๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๕๗๕,๕๒๒	๑,๖๒๑,๘๗๒	๑,๖๗๐,๗๖๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๐๗๙,๐๐๒	๑๒,๔๓๔,๓๕๒	๑๒,๘๐๙,๑๖๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕.๓๐	๓๔.๖๑	๓๓.๙๕	

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๒,๕๘๘,๐๐๐ บาท

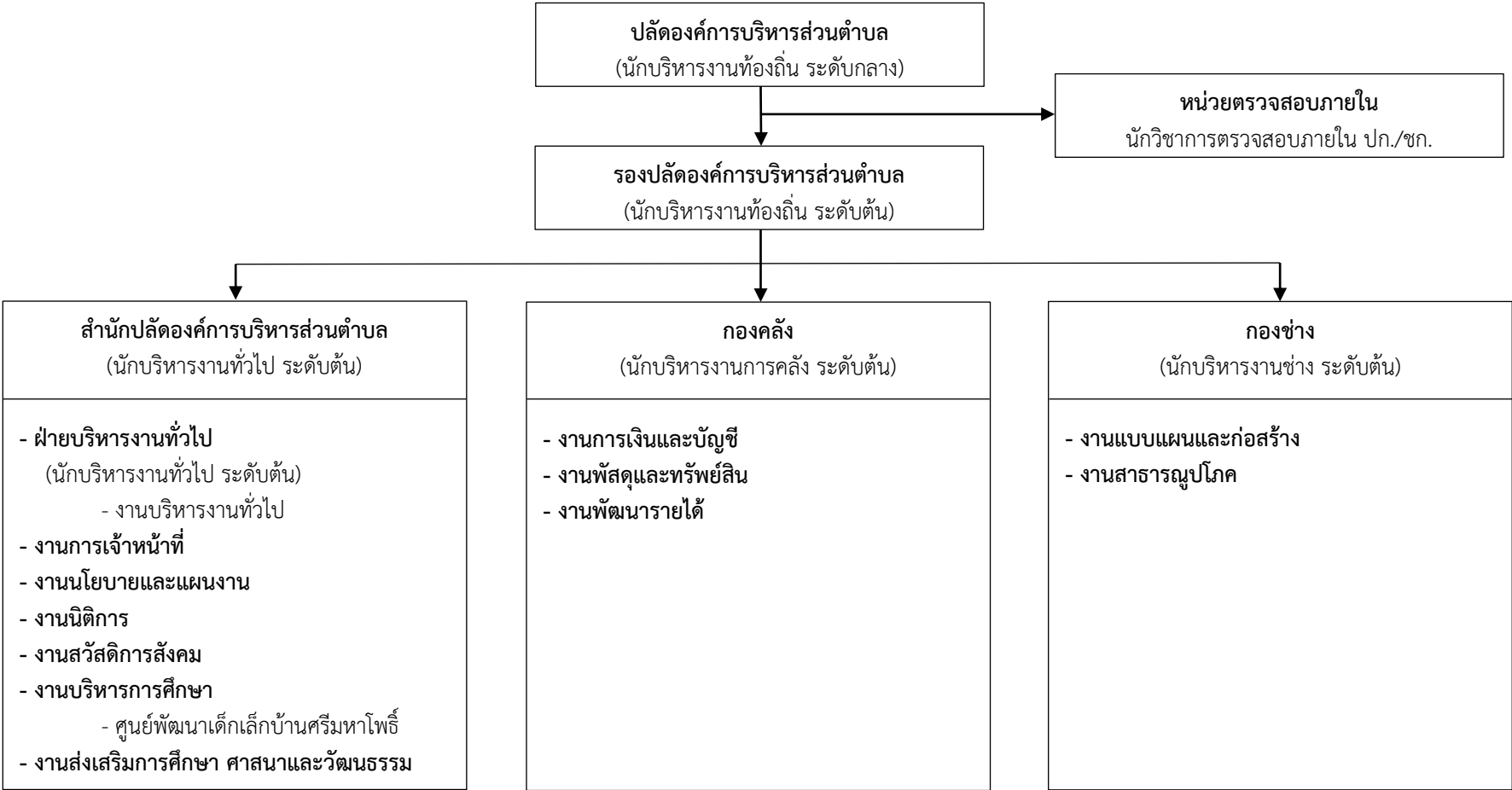
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๔,๒๑๗,๔๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๕,๙๒๘,๒๗๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๗,๗๒๔,๖๘๔ บาท

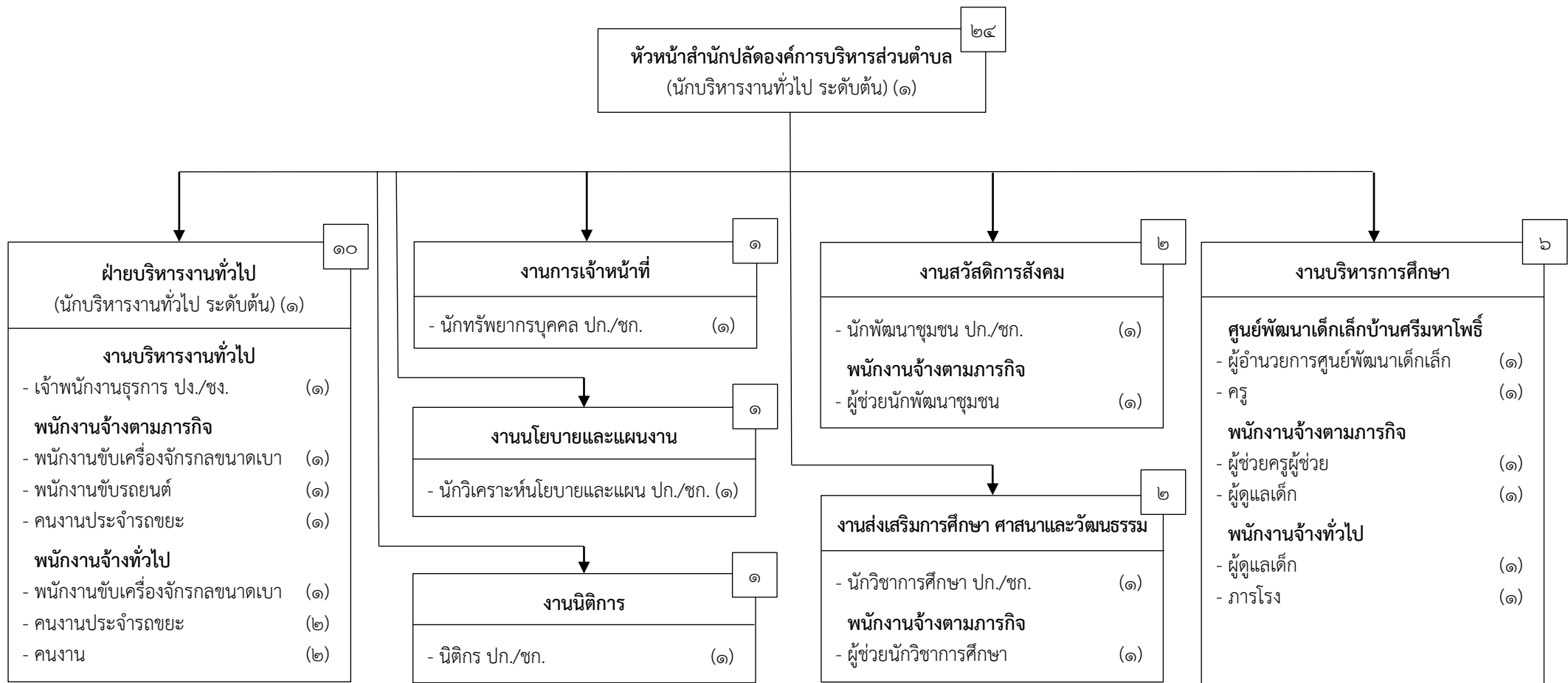
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



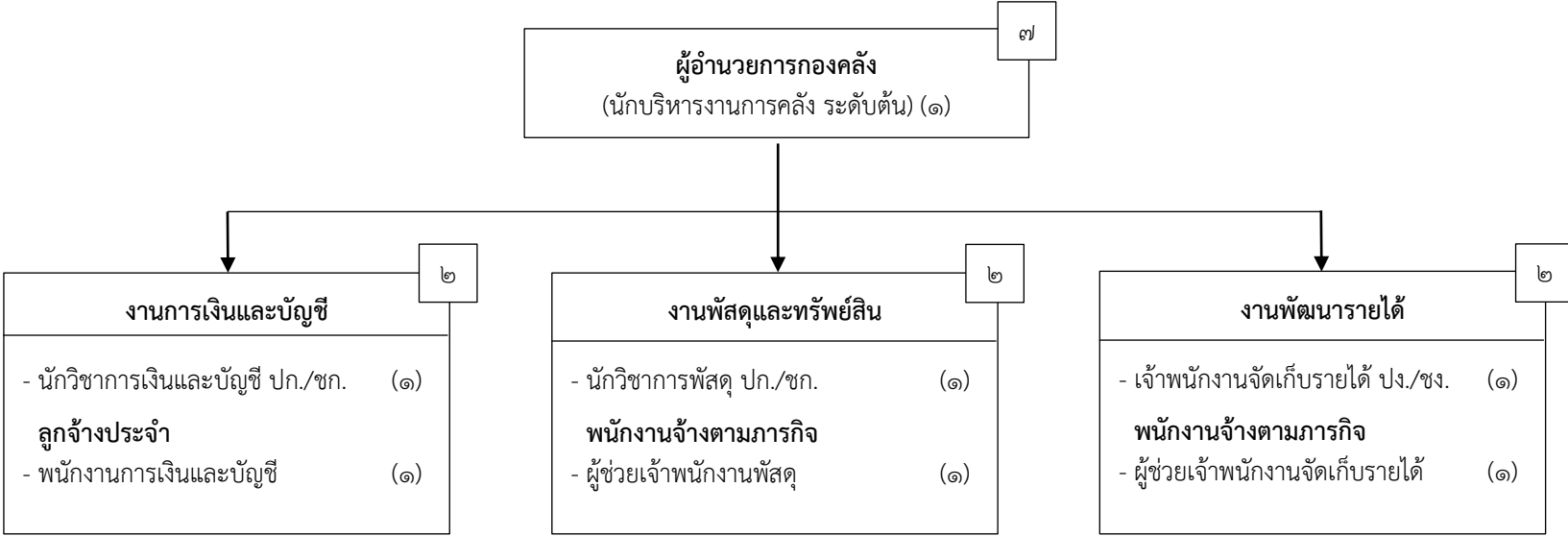
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อว.	ชง.	ปง.		ปง./ชง.	บริหารสถานศึกษา		การสอน	ตามภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	-	๔	-	-	๓	๑	๔	-	๒	-	๒	๑๘	๑	๑	๑	๑๒	๑๐	๔๓

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



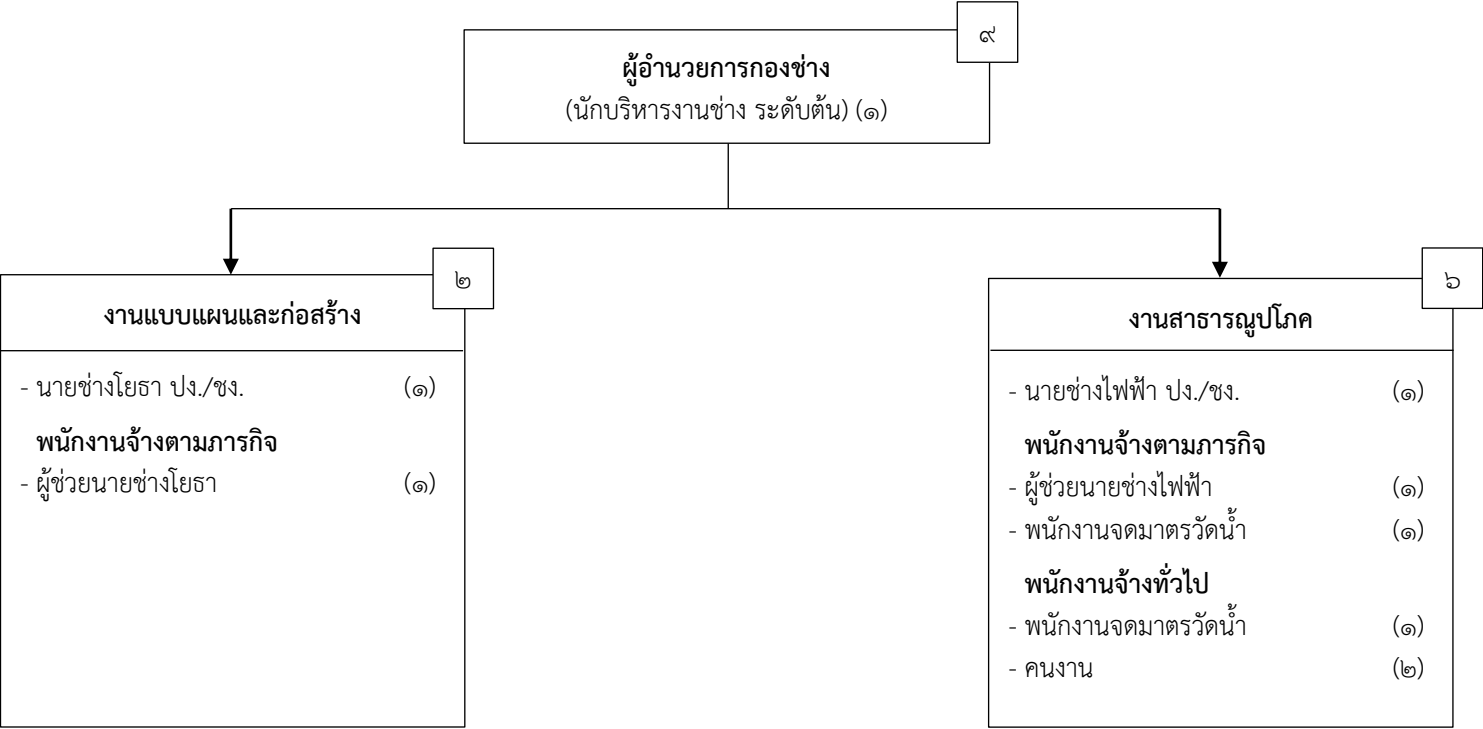
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อว.	ชง.	ปง.	ปง/ชง.		บริหารสถานศึกษา	การสอน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	๑	๑	-	๑	-	-	๘	๑	๑	-	๗	๗	๒๔

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อว.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.		บริหารสถานศึกษา	การสอน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๑	-	-	๔	-	-	๑	๒	-	๗

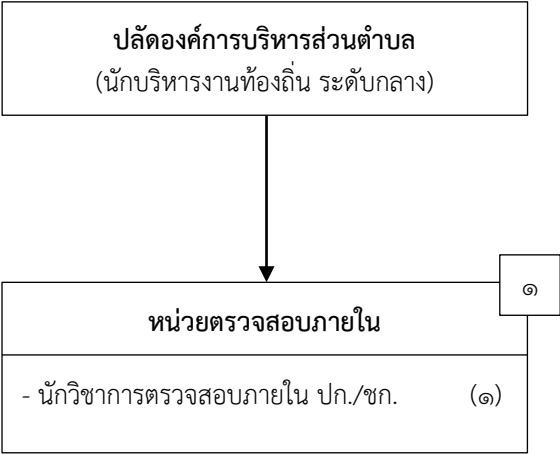
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อว.	ชง.	ปง.		ปง./ชง.	บริหารสถานศึกษา		การสอน	ตามภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๓	-	-	-	๓	๓	๙

หมายเหตุ : กองช่างยังขาดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เห็นควรพิจารณากำหนดเพิ่มในคราวต่อไป

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อว.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.		บริหารสถานศึกษา	การสอน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสุพจน์ เรืองประชา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นายศักรินทร์ ชูเกตุ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)														
๓	นายชยพล คงอินทร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๔	น.ส.กรรณิการ์ จำปามูล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๔,๐๐๐
๕	น.ส.สุวีรณัฏ แสงสุริย์ฉาย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐X๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๖	นางสุรีย์พัชญ์ พวงพาณิชย์สกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐X๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๗	นายวิชิต ทวีบุษ	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐X๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๘	นางสาวสุนทรี มณฑจรัส	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐X๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๙	-	-	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๑๐	น.ส.อิงค์พิชชา สังข์กลิ่นหอม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐X๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๑	น.ส.สมัชญา อุ่นศิริ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๒๐,๕๖๐ (๑๘,๓๘๐X๑๒)	-	-	๒๒๐,๕๖๐
๑๒	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ ว่างเดิม
๑๓	นายสุดใจ สุวรรณเนตร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๔	นายชาติรี อยู่เรืองศรี	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นายวัชริน แสงจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๒๗,๖๘๐ (๑๐,๖๔๐X๑๒)	-	-	๑๒๗,๖๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)															
พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๖	นายธีรสิทธิ์ ชูราศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายชัชวาล นิจกาล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายขจร มหาสังข์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายปัญญา จันทร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นายอานนท์ อยู่ศรีสุข	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีมหาโพธิ์															
๒๑	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-		
๒๒	น.ส.พรทิพย์ เรืองรังษี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๓	ครู	-	-	๑๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๓	ครู	-	-	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๓	น.ส.กนกรัตน์ รอดแผ้วพาล	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๔๑,๗๖๐ (๓,๔๘๐x๑๒)	-	-	๔๑,๗๖๐ อปท.สมทบ	
๒๔	น.ส.บังอร ชูราศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๔,๖๐๐ (๒,๐๕๐x๑๒)	-	-	๒๔,๖๐๐ อปท.สมทบ	
พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๕	น.ส.ณัฏฐา คุ้มกลิ่นวงษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	-	-	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม	
กองคลัง (๐๔)															
๒๗	นางจิรดา อุ่นศิริ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐	
๒๘	-	-	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม	
๒๙	-	-	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม	
๓๐	น.ส.กัญชลิกา ภักข์คำ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๐๔)														
ลูกจ้างประจำ														
๓๑	นางเกียรติสุดา บู่ทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐X๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๒	น.ส.เนตรนาภา ชันทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๘๐,๓๖๐ (๑๕,๐๓๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๓๖๐
๓๓	น.ส.วรภาดา พึ่งประยูร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)														
๓๔	นายศรชัย บุญสุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๘๓,๑๒๐
๓๕	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๓๖	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๗	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๓๘	นายอาคม ฤทธิศรีสันต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๙	นายวรรณลบ แสงจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	-	๑๘๒,๔๐๐ (๑๕,๒๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๒,๔๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๐	นายชูชาติ สุขเข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (โลหะการ)	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายปรีชา ภิรมย์คง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายชัยวัฒน์ เอี่ยมเอก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
๔๓	-	-	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ยังตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตลอดจนการพัฒนาและฝึกฝนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่ไม่ใช่ความรู้หรือทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง (Soft Skill) เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ท้าทาย ทักษะการบริหารเวลาความสามารถในการปรับตัว การคิดอย่างสร้างสรรค์และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จำเป็นในรัฐบาลดิจิทัล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน (Breaking Down Silos) และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม หรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ (Organizational Commitment) และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๕. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ดังนี้

การเตรียมความพร้อมด้านการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทักษะบุคลากรทั้งในรูปแบบ Upskill และ Reskill บุคลากรมีความจำเป็นต้องเพิ่มทักษะใดบ้าง หรือต้องการเพิ่มทักษะนอกเหนือจากทักษะในการทำงานตามสายงาน เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ (Power Skill) ตลอดจนการพัฒนาและฝึกฝนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่ไม่ใช่ความรู้หรือทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง (Soft Skill) เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ท้าทาย ทักษะการบริหารเวลา ความสามารถในการปรับตัว การคิดอย่างสร้างสรรค์และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จำเป็นในรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้มีความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์สนับสนุนและให้ความสำคัญกับวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ภายในองค์กรที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) ร้อยละ ๗๐ ด้วยนวัตกรรมที่พัฒนาบุคลากร, การเรียนรู้ในหน่วยงาน (Coaching) ร้อยละ ๒๐ และการเรียนรู้จากการเข้ารับการอบรม (Training) ร้อยละ ๑๐ เช่น การใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรทั้งในด้านเพศ อายุ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหรือความสามารถด้านการเรียนรู้หรือใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น บุคลากรยุค Baby Boomer หรือยุค Generation X จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้สมรรถนะหรือความสามารถด้านการเรียนรู้หรือใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจากบุคลากรยุค Generation Y และยุค Generation Z ภายในองค์กรในการขับเคลื่อนงานในยุคดิจิทัล ดังนั้น การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเปิดรับการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรคุ้นชินกับการเปิดรับความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรที่เป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต่อไป ด้วย “การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้” ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการทำงานภายในองค์กรเชิงปฏิบัติการ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีประสบการณ์ด้วยการลงมือปฏิบัติในนวัตกรรมใหม่ ๆ กล้าลองผิดลองถูกเพื่อให้เกิด “การเรียนรู้จากการปฏิบัติการ (Action Learning)” ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าให้องค์กร โดยผ่านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยการ “ReSkill” การสร้างทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลให้กับบุคลากรยุค Baby Boomer หรือยุค Generation X โดยมีวิทยากรที่เป็นบุคลากรยุค Generation Y และยุค Generation Z ภายในองค์กรที่มี Competency ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อกลางหรือเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สร้างทักษะภาวะผู้นำ) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Google form การประชุมออนไลน์ด้วยโปรแกรม ZOOM หรือ Webex

การทำงานด้วยระบบ Google Workspace หรือ ระบบ Teams เป็นต้น ซึ่ง Competency ดังกล่าวนั้น เกิดจากการปฏิบัติและประสบการณ์ หรือ “**ความรู้ที่อยู่ในตัวคน**” (Tacit Knowledge) และหากเกิดการ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบรรยากาศที่เป็นมิตรไมตรีต่อกันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อย่างมากทั้งในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยให้มีการบันทึกวิดีโอ และจัดเก็บเป็นองค์ความรู้ลงในเว็บไซต์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้และทบทวนความรู้ ได้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบของ “E-learning”

นอกจากนี้ สนับสนุนการพัฒนาหรือยกระดับทักษะของบุคลากรที่มีอยู่ (Upskill) สำหรับ บุคลากรยุค Generation Y และยุค Generation Z ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น ด้วยการฝึกอบรม (Training) รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการพัฒนา บุคลากร เช่น การส่งใบลาออนไลน์ การประชุมผ่านระบบ Webex การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ ออนไลน์ การรายงานความก้าวหน้าผ่านระบบออนไลน์ การสำรวจความผูกพันออนไลน์ (Internet of Things) เป็นต้น ดังรายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีมหาโพธิ์

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยพนักงานส่วนท้องถิ่น หมายความว่า พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ให้ความหมายรวมถึง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๓) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๔) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๕) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๒ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาริยธรรมตามประกาศนี้แล้วจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

.....

