



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย  
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗

## ภาคผนวก

- ประกาศฯ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย
- คำสั่งฯ การจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่
- ประกาศฯ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- สำเนาบันทกข้อความฯ ขอเชิญประชุมฯ
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- ร่างคำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙

## องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

\*\*\*\*\*

### ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรাজีนเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด ในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๕ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๑.๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๗ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๘ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ , (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ , (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

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

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

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

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

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๑๙ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕)

๑.๒๒ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒)

๑.๒๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๑๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๒๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

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

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๗๑๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

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

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

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 ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๔๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔๑ ประกาศ กถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘, (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๔๒ หนังสือสำนักงาน 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

๑.๔๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา(โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)โดยให้แสดงตารางการคำนวณจำนวนอัตรากำลังครู (สายงานการสอน)ในสถานศึกษา(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)ให้ปรากฏให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย สามารถวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

### ๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลดอนข่อย เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับกับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีส่วนราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้แบ่งงานภายในของแต่ละสำนัก/กอง ต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

๑.สำนักปลัด

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้

๓.กองช่าง

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค

๔.หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง



### ๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

เป็นการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจุบันส่วนราชการแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย กำหนดให้มีหัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก/กอง (ระดับต้น) และกำหนดงานไว้ในแต่ละส่วนราชการเป็นลำดับขั้นสุดท้ายเพื่อรองรับภาระงาน จึงพิจารณาได้ว่าปัจจุบันการกำหนดงานในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อยมีความเหมาะสม แต่เนื่องด้วยปริมาณงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีปริมาณที่มากขึ้น และมีความละเอียดและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ย่างยากมากขึ้น จึงควรจัดตั้งกองการศึกษา

### ๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น

การกำหนดตำแหน่งและประเภทบุคลากรเป็นไปตามลักษณะงานและความยุ่งยากของงานเพื่อความเหมาะสม โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### ๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

ทั้งนี้ หัวหน้าส่วนราชการได้วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบว่าปริมาณงานที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานหรือไม่ ทั้งนี้พบว่าคุณภาพงานของงานกองช่างมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในงานควบคุมอาคารที่ควรกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพื่อรองรับงานที่มีความละเอียด และซับซ้อนของงานมากยิ่งขึ้น

### ๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

ทั้งนี้ในงบประมาณที่ผ่านมา งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้ดำเนินการโครงการต่างๆ ตามยุทธศาสตร์โดยสรุป ดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวน โครงการ ที่ดำเนินการ	จำนวน งบประมาณ ที่ตั้งไว้	การเบิกจ่าย	คงเหลือ
การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4	4,266,865.00	3,826,895.30	439,969.70
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	0	0.00	0.00	0.00
การพัฒนาด้านสังคม	5	829,600.00	771,723.00	57,877.00
การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและ การท่องเที่ยว	1	212,000.00	208,750.00	3,250.00
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	2	214,536.00	206,039.50	8,496.50
การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ	28	13,481,800.00	11,898,231.00	1,583,569.00
<b>รวม</b>	<b>40</b>	<b>19,004,801.00</b>	<b>16,911,638.80</b>	<b>2,093,162.20</b>

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้ดำเนินการโครงการตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในเขตพื้นที่ โดยได้รับความร่วมมือ การส่งเสริมและสนับสนุนจากภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่ตลอดจนโครงการต่างๆ ประสบผลสำเร็จด้วยดี ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนทั้งในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ จำนวน ๔๐ โครงการ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๑๖,๙๑๑,๖๓๘.๘๐ บาท ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

๑. โครงการสนับสนุนอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กนักเรียน
๒. โครงการสนับสนุนอาหารกลางวันเด็กนักเรียน (สพฐ)
๓. โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการบริหารสถานศึกษา
  - ค่าอาหารกลางวันสำหรับเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - ค่าจัดการเรียนการสอน (รายหัว)
  - ค่าหนังสือเรียน
  - ค่าอุปกรณ์การเรียน
  - ค่าเครื่องแบบนักเรียน
  - ค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
๔. โครงการอุดหนุนการจ้างบุคลากรครูให้แก่โรงเรียนในพื้นที่ตำบลดอนข่อย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ**

ไม่มี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม**

๑. โครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาล
๒. โครงการสำรวจข้อมูลจำนวนสัตว์และขึ้นทะเบียนสัตว์
๓. โครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัย จากโรคพิษสุนัขบ้าฯ
๔. โครงการพระราชดำริด้านสาธารณสุข (๑๖ หมู่บ้าน)
๕. โครงการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว**

๑. โครงการจัดซื้อถังขยะพลาสติก

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี**

๑. โครงการเลือกตั้งตามพรบ.เลือกตั้ง
๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ**

๑. โครงการชุดลอกคลองพร้อมกำจัดวัชพืช
๒. โครงการลงหินคลุกซ่อมแซมถนน
๓. โครงการวางท่อระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กบ้านต้นสำโรงพัฒนา หมู่ที่ ๑๔ (ข้ามคลองสาธารณะประโยชน์)
๔. โครงการเจาะบ่อบาดาลพร้อมติดตั้งเครื่องสูบน้ำชนิดได้น้ำบ้านดอนทอง หมู่ที่ ๒
๕. โครงการเจาะบ่อบาดาลพร้อมติดตั้งเครื่องสูบน้ำชนิดได้น้ำบ้านดอนข่อย หมู่ที่ ๔
๖. โครงการเจาะบ่อบาดาลพร้อมติดตั้งเครื่องสูบน้ำชนิดได้น้ำบ้านดอนมะกอก หมู่ที่ ๕
๗. โครงการเจาะบ่อบาดาลพร้อมติดตั้งเครื่องสูบน้ำชนิดได้น้ำบ้านใหม่ไม่เจดีย์ หมู่ที่ ๑๓
๘. โครงการเจาะบ่อบาดาลพร้อมติดตั้งเครื่องสูบน้ำชนิดได้น้ำบ้านต้นสำโรงพัฒนา หมู่ที่ ๑๔
๙. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑ (ไถ่บ้านนายสนั่น ทินเพชร)
๑๐. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๓ (ไถ่บ้านนายพรหม ทองยอดเกรียง)
๑๑. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๖ (ศาลพ่อปู่ จุดที่ ๑)
๑๒. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๖ (ศาลพ่อปู่ จุดที่ ๒)
๑๓. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๗ (ตรงข้ามโรงงานซื้อใหญ่)
๑๔. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๘ (บ้านป่าแก้ว)
๑๕. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๐ (ไถ่บ้านนายบุญชู)
๑๖. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๒ (บ้านจำปลา)
๑๗. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๕ (ไถ่ฟาร์มวัว)
๑๘. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๕ (ไถ่ฟาร์มกุ่ม)
๑๙. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๖ (ศาลาประชาคมหมู่บ้าน)
๒๐. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๔
๒๑. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๓
๒๒. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๒
๒๓. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๑
๒๔. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑๔

๒๕. โครงการก่อสร้างถนนหินคลุกบดอัด (สายข้างบ้านนายสมัย จำปาโชติ) หมู่ที่ ๑๐  
 ๒๖. โครงการก่อสร้างถนนลาดแอสฟัลท์ติกคอนกรีต บ้านทองสะอาด หมู่ที่ ๑๕ (สายกรีนแลนด์)  
 (เงินสะสม)  
 ๒๗. โครงการจัดซื้อหินคลุกซ่อมแซมถนนที่เป็นหลุมบ่อพร้อมลงเกรดแต่งเรียบ ถนนภายในหมู่บ้าน  
 หมู่ที่ ๕,๙ และ ๑๔ (เงินสะสม)  
 ๒๘. โครงการติดตั้งเครื่องกรองน้ำใช้ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๕ (เงินสะสม)

### ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ  
 แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก  
 เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานที่ตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป  
 ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องหบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ  
 นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ  
 สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ  
 ราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ  
 เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน  
 ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ  
 อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

เพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง  
 โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน  
 น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ข้อมูลดังต่อไปนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานส่วน ตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
				ทั่วไป	ภารกิจ	
<b>องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว</b> อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีโครงสร้างส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ คือ ๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองการศึกษา ๕.กองสวัสดิการสังคม ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๗	๑	๒	๑๕	๒๐	๖๕

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
				ภารกิจ	ทั่วไป	
<b>องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมอนทอง</b> อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ คือ ๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองสวัสดิการสังคม ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๖	๑	-	๑๔	๔	๔๖

**ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

-องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง ๑๖ หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๗,๗๓๗ คน ครั้วเรือน ๒,๒๕๓ ครั้วเรือน

-องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง ๑๔ หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๘,๐๘๙ คน ครั้วเรือน ๒,๕๔๑ ครั้วเรือน

-องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมอนทอง อำเภอกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง ๑๑ หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๘,๗๒๖ คน ครั้วเรือน ๒,๔๐๕ ครั้วเรือน

**บทวิเคราะห์การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**

**ด้านโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีงบประมาณรายได้ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๕๔,๙๐๐,๐๐๐ บาท ด้วยคำนึงถึงภาระด้านค่าใช้จ่าย จึงอาจทำให้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีจำนวนน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่ดำเนินการเปรียบเทียบ แต่ด้วยภารกิจงานที่มากขึ้นของงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงจะดำเนินการกำหนดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขึ้นต่อไป

**ด้านอัตรากำลัง**

จากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่ากรอบอัตรากำลังโดยรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีจำนวนมากที่สุด สืบเนื่องจากปริมาณงานที่มีจำนวนมากทำให้มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน และในอนาคตมีแนวโน้มของอัตรากำลังประเภทพนักงานส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขถึงปัจจุบัน กำหนดให้แต่กองระดับต้นแต่ละกองต้องกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย โดยกองช่าง ยังมีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดจึงทำให้มีการกำหนดตำแหน่ง สายวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งวิศวกรโยธา และตำแหน่งนักผังเมือง เพื่อรองรับปริมาณงานควบคุมอาคารที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่

-พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลในเขตพื้นที่<sup>๑</sup> ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เช่น การบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลการจราจร รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค บำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง การผังเมือง ฯลฯ

-พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เช่น การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การสาธารณสุขและก่อสร้างอื่น ๆ การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ

จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่นอกจากนี้เพื่อเป็นการพิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ให้เกิดความรอบครอบสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ คณะกรรมการจัดทำแผนจึงทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนต่าง ๆ ดังกล่าว ดังนี้

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

วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

**ความมั่นคง** หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่อง และโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียง กับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

**ความมั่งคั่ง** หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนา ที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ และการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชียเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการ คมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของ ประชาชน ให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการ ใช้ การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกิน ความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมี คุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมี นโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาค ส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

### เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของ ประชาชนเพื่อประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

#### ๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการ สภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ไซเบอร์ การแก้ไข ปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อน บ้าน และมีมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของ ยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

## ๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

## ๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

## ๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อสังคมไปสู่อุตสาหกรรมบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

## ๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐาน การเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

## ๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของ รัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับ หรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลัก ธรรมภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับ มาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคม ต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกใน การปฏิเสธ ไม่ยอมรับการ ททุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการ ยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวก-ความยุติธรรมตามหลักนิติ ธรรม

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

วิสัยทัศน์ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถ ในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุค ใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการ เตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้าง เศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการ สร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิง รายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและ ผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มี บริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาค ธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อกมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้ เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบ นิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทาง คาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

### หมวดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒหน้าที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมวดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมวดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมวดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

#### ๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม

ดิจิทัลของอาเซียน

#### ๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

#### ๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

#### ๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

## เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆ ที่เรียกว่า เป้าประสงค์ (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๖๙ เป้าประสงค์ และพัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน ๒๓๒ ตัวชี้วัด เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าประสงค์ดังกล่าว

เป้าหมายที่ ๑ : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายที่ ๔ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ ๖ : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา

เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิคุ้มกัน และยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ ๑๔ : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ : ปกป้อง ฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อสู้การกลายเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและพื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียดังกล่าวหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

## แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ๔ จังหวัด คือ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ

-เป้าหมายการพัฒนา “กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster) ”

-เป้าประสงค์รวม “เศรษฐกิจมั่นคง ประชาชนมั่งคั่ง และความสุขที่ยั่งยืน ”

เศรษฐกิจมั่นคง : ประเมินจากอัตราการขยายตัวมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด ร้อยละ ๓.๕

ประชาชนมั่งคั่ง : ประเมินจากมูลค่าผลิตภัณฑ์กลุ่มจังหวัดเฉลี่ยต่อหัว เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔

ความสุขที่ยั่งยืน : ประเมินจากค่าดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) เฉลี่ยของกลุ่มจังหวัดต้องไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของปี ๒๕๖๒ (หรือไม่น้อยกว่า ๐.๖๖๕๔)

-ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

๑. พัฒนาระบบการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมด้วยระบบอัจฉริยะ
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกันบรรเทาพิบัติภัย
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมน่าอยู่
๔. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงวัฒนธรรมที่หลากหลาย

## แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

### วิสัยทัศน์จังหวัด

“เมืองเกษตรและอุตสาหกรรมปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรมสังคมแห่งความรู้ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

### เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม

เมืองอัจฉริยะที่มีอัตลักษณ์และเป็นที่รู้จักในด้านการเกษตรแปรรูปด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเขตการลงทุน การศึกษาและประดู่เศรษฐกิจด้านตะวันตก รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม ดังนี้

๑. สินค้าจังหวัดนครปฐมมีอัตลักษณ์โดยใช้วัตถุดิบหลักที่มีอยู่ในจังหวัดด้วยนวัตกรรมและการแปรรูปและเทคโนโลยี ทั้งเกษตร อุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรมที่มีมูลค่าสูงขึ้น
๒. เมืองการค้า การลงทุน การศึกษาและนวัตกรรมที่รองรับการขยายตัวจากเมืองหลวง
๓. ประดู่การค้าสู่ด้านตะวันตก (ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลางและภาคตะวันตก)
๔. ท่องเที่ยวอัตลักษณ์เชิงอาหารและวัฒนธรรม
๕. ยกระดับพื้นที่เพื่อกระจายความเจริญโดยเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ พร้อมทั้งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Smart mobility and transport with environment friendly)
๖. ประชาชนอัจฉริยะ (Smart citizen) ภายใต้อาสาสมัครเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ทางสังคม ชุมชนครอบครัว บุคคล ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง มีจิตอาสา เทิดทูนสถาบัน

## ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลคอนข่อย

### -วิสัยทัศน์

“แนวคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนา ให้ตำบลโพรงมะเดื่อก้าวหน้า สานฝันให้ประชาชนสุขใจ”

### -ยุทธศาสตร์

๑. ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
๒. ด้านการพัฒนาาระบบเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว
๓. ด้านการพัฒนาสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน
๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาบริหารจัดการที่ดี
๖. ด้านการพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ และโครงสร้างพื้นฐาน

### -เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริม พัฒนาระบบการศึกษา สถานศึกษา และการโภชนาการให้แก่นักเรียน
๒. สืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณี
๓. สนับสนุนและส่งเสริมชุมชน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการฝึกอาชีพ
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดแบบบูรณาการ
๖. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านสาธารณสุข
๗. รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๘. สนับสนุนงานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๙. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๑๐. การบริหารจัดการขยะ
๑๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการบริหารจัดการภายในองค์กร
๑๒. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย
๑๓. ปรับปรุงและพัฒนารายได้
๑๔. ส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานทดแทน
๑๕. ก่อสร้าง ซ่อมแซม ถนน ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภคต่างๆ รวมถึงการปรับปรุงแหล่งน้ำ



-ตัวชี้วัด

๑. นักเรียน มีความรู้ พัฒนาการ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในงานประเพณี ทำให้เกิดความสามัคคี
๓. ประชาชนนำความรู้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้
๔. ประชาชนทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน มีรายได้เพิ่มขึ้น ๕%
๕. สถิติการเกิดปัญหายาเสพติดภายในหมู่บ้าน ลดลง ๒๐%
๖. ประชาชนในหมู่บ้าน ได้รับการบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
๗. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น ๓๐%
๘. คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการช่วยเหลือทั้งด้านสวัสดิการและด้านสังคม
๙. ประชาชนช่วยกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เกิดความยั่งยืน
๑๐. พื้นที่ทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน สะอาด ปราศจากขยะ
๑๑. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น และองค์กรมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น
๑๒. ประชาชนมีจิตสำนึก มีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลเพิ่มขึ้น
๑๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้ในการนำมาพัฒนาตำบลเพิ่มขึ้น
๑๔. ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้าของ อบต.ลดลง ๑๐%
๑๕. ถนนมีมาตรฐาน ประชาชนมีการคมนาคมที่สะดวก สบาย สาธารณูปโภคครบครันและทั่วถึง

**บทวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่**

จากการพิจารณากฎหมายที่ให้อำนาจหน้าที่จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีภารกิจจำนวนมาก ประกอบกับภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงมะเดื่อปัจจุบันมีความครอบคลุม และสามารถที่จะปฏิบัติตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ได้

#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ด้านไฟฟ้า ด้านประปาและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒) จัดระเบียบผังเมืองชุมชนตำบลคอนข่อย รองรับขยายตัวเป็นชุมชนเมือง

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนเพื่อมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๒) การขาดเงินขาดเงินทุนและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

##### ๓. ด้านสังคม

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
- ๒) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่
- ๓) สร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน
- ๔) การดูแลและให้การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์

##### ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ๓) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

##### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๓) การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- ๔) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ๖. ด้านสาธารณสุข

- ๑) ด้านสุขภาพอนามัย
- ๒) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

##### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) การส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๒) ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้าน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

ปัจจัยภายใน อันประกอบด้วย จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

จุดแข็ง (Strengths : S)

S๑ คณะผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ

S๒ คณะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านสังคมและบริการสาธารณะ

โดยเฉพาะ โครงสร้างพื้นฐานเป็นพิเศษ

S๓ บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลายและสามารถทำงานทดแทนกันได้

ภายในหน่วยงาน

S๔ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวขึ้น

S๕ มีการสร้างวัฒนธรรมร่วมกันภายในองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์

S๖ หัวหน้างานมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

S๗ สถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับสถานที่ราชการ ทำให้สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

W๑ งบประมาณในการบริหารงานมีจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนา

ที่วางไว้

W๒ บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง เนื่องจากต้องแบ่งเวลาไปทำงาน

ในด้านอื่น ๆ ที่ไม่มีบุคลากรในตำแหน่งนั้น ๆ

W๓ การเปิดเผยข้อมูลขององค์กรไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ประชาชนภายนอกไม่สามารถ

รับรู้ข้อมูล ข่าวสารขององค์กรได้ทันที่

W๔ ขาดบุคลากรในตำแหน่งงานที่สำคัญ (วิศวกรโยธา และนักผังเมือง)

W๕ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ปัจจัยภายนอก อันประกอบด้วย โอกาส และ อุปสรรค ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

โอกาส (Opportunities : O)

O๑ มีนักรการเมืองระดับจังหวัดให้ความช่วยเหลือในพื้นที่ ทำให้กิจกรรมด้านการ

บริการ สาธารณะขององค์กรสามารถขับเคลื่อนได้ง่าย

O๒ มี Technology สมัยใหม่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

O๓ นโยบายของรัฐบาลที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น

O๔ ตำบลดอนข่อยเป็นพื้นที่ที่ติดถนนหลัก ทำให้สะดวกต่อการคมนาคม

O๕ พื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะกับการทำการเกษตร

O๖ ระเบียบกฎหมายด้านการจัดทำแผนมีการปรับลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้

หน่วยงานมีความ คล่องตัวขึ้น

๐๗ มีวัฒนธรรม ประเพณี ที่เป็นเอกลักษณ์ เหมาะสมต่อการส่งเสริมและสนับสนุน  
ให้เป็นทุน ทางสังคม

๐๘ เมืองครุภาคประชาชนที่มีความแข็งแรง

อุปสรรค (Threats : T)

T๑ ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการให้ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมกับองค์การ

T๒ ระเบียบกฎหมายไม่ชัดเจน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

T๓ สภาพพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เกิดน้ำ  
ท่วมขังได้ง่าย

T๔ พื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อยมีมาก ทำ  
ให้บริการ สาธารณะไม่ครอบคลุม

T๕ ภาระหน้าที่ตามกฎระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมาก แต่งบประมาณมีจำกัด

**อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการสร้างความเข้มแข็งของ  
ชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลจำปาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน  
แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง และเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา  
ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนในด้านการศึกษาเด็กก่อนวัย  
เรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ  
การศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจ  
แบบพอเพียง

โดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม  
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน  
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายอื่นของ อบต. และการใช้  
เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาใน  
เขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ใน  
การดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลจำปา กำหนดวิธีการดำเนินการตาม  
ภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา  
ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพ  
ปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภา  
ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) , ๑๖ (๒))
- (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))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

**ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา๖๘ (๔))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

**ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น (มาตรา ๖๘ (๑๓) ๑๖ (๒๕))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

**ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

**ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

**ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อยจะดำเนินการนั้น โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ทั้งสิ้น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน และกรอบอัตรากำลัง ๗๑ อัตรา โดยสามารถสรุปปัญหาของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ที่มีโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับต้น และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีตำแหน่งปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล แต่เนื่องด้วยปัจจุบันภาระงานของ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดสำนักปลัด มีปริมาณงานและความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ด้วยจำนวนบุคลากร จำนวนเด็กและปริมาณงาน หากไม่มีผลกระทบเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเห็นควรพิจารณากำหนดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขึ้น

ทั้งนี้ ในการพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ สามารถสรุปปัญหาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้ดังนี้



๑. สำนักงานปลัด เป็นสำนัก/กองระดับต้น มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำ แผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้ คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน จ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การ บริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมี โครงสร้างงานในสำนักงานปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

-สำหรับกรอบอัตราค่าจ้างมี ๕๒ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๓๘ อัตรา จึงมีความเหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบัน สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หากในอนาคตหากมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และ มีคุณภาพของงาน และต่อไปความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้น เห็นควรกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้างเพิ่ม และปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๒.คลัง เป็นกองระดับต้น มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน งบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การ บริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบ งานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้

-สำหรับกรอบอัตราค่าจ้างมี ๙ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา เป็นสายปฏิบัติงาน จำนวน ๕ อัตรา โดยเป็นสายวิชาการจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๒ อัตรา เมื่อมีความพร้อมด้านภาระ ค่าใช้จ่ายเห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป) เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้นจำนวน ๑ อัตรา ในงานการเงินและบัญชี เพื่อรองรับปริมาณที่มากเพิ่มขึ้น สำหรับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ต่อไปหากมีคุณภาพของ งาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความ ยุ่งยากของงานนั้น

๓. กองช่าง เป็นกอง ระดับต้น หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวม ประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

-สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๗ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา และเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและระเบียบปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดให้กองระดับต้น ต้องมีสายปฏิบัติงาน จำนวน ๓ อัตรา และอย่างน้อยต้องมีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ซึ่งในกองช่าง การกำหนดตำแหน่งสายวิชาการยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างฯ และด้วยความจำเป็นจะต้องอาศัยพนักงานส่วนตำบลผู้มีความรู้เฉพาะทางมาปฏิบัติในงานควบคุมอาคาร เพื่อรองรับปริมาณงานและความยุ่งยากของงาน เนื่องจากชุมชนตำบลคอนข่อยได้ขยายตัวเป็นชุมชนเมือง มีโรงงานอุตสาหกรรมเข้ามาจัดตั้งเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงขอกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา และ นักผังเมือง (ปก./ชก.) ๑ อัตรา สังกัดงานควบคุมอาคาร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เป็นต้นไป เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ต่อไปหากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

#### ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลโดยตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ

**บทสรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**  
สำหรับโครงสร้างส่วนราชการยังคงตามเดิม ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ๗ กรอบอัตรากำลังบุคลากรมีจำนวนทั้งสิ้น ๗๗ อัตรา ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

- กำหนดเพิ่ม**
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา (กองช่าง)  
เลขที่ตำแหน่ง ๑๘--๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ (กำหนดตามโครงสร้างฯ)
  - นักผังเมือง (ปก./ชก.) ๑ อัตรา (กองช่าง)  
เลขที่ตำแหน่ง ๑๘--๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ (กำหนดตามโครงสร้างฯ)
  - ผู้อำนวยการ ศพต. ๔ อัตรา (บังคับกำหนด) (สำนักปลัด)
- กรอบอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีจำนวน ๗๑ อัตรา  
- กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีจำนวน ๗๗ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคอนข่อย (อบต.สามัญ)

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคอนข่อย ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ได้กำหนดภารกิจอยู่ในส่วน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลคอนข่อย พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาดังเป็นกองต่อไป ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะอาดพัฒนา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อน้ำจืด - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนทอง - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอนข่อย	กำหนดตำแหน่ง ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ อัตรา
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค	กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา ๑ อัตรา, นักผังเมือง ๑ อัตรา
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ส.ค. ๖๕
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๔ ก.ค. ๖๕ ว่างเดิม ๗ มิ.ย. ๖๖ ว่างเดิม ๗ มิ.ย. ๖๖
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกรชำนาญการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ภารโรง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์(รถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะอาดพัฒนา</b>								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับการจัดสรร
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อน้ำจืด</b>								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับการจัดสรร เงินอุดหนุน เงินอุดหนุน
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนทอง</b>								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับการจัดสรร ว่าง (เงินอุดหนุน)
- ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนข่อย</b>								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับการจัดสรร ว่าง (เงินอุดหนุน)
- ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างคิม ๑ ม.ค. ๖๕
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
- พนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๖ ว่าง ๑ ต.ค. ๖๖
- วิศวกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักผังเมือง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- คนงาน								
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๗๗</b>	<b>๗๗</b>	<b>๗๗</b>	<b>๗๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องมี		อัตราภาษี			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					ทั้งหมด	เงินเดือน	เงินประจำ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๓,๔๐๐	๘๗๐,๗๖๐	๘๙๓,๖๘๐	๙๑๖,๖๐๐	(๕๖๗๓๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๕๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๑๖,๐๑๐	๔๓๙,๐๖๐	๔๖๒,๐๖๐	(๖๖๗๓๐)

สำนักงานปลัด(๑๑)

พนักงานส่วนตำบล

๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๕๗๗,๙๓๐	๕๙๑,๑๓๐	๖๐๔,๓๕๐	(๓๕๒๒๐)
๔	นักวิทยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๔๓๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๔๐	๑๓,๔๖๐	๔๔๘,๕๖๐	๔๖๑,๘๐๐	๔๗๕,๐๖๐	(๓๖๓๑๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๔๐๐	๒๖๖,๑๔๐	๒๗๖,๓๖๐	๒๘๖,๖๐๐	(๒๑๒๕๐)
๖	นิติกร	ช.ก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๙,๓๘๐	๔๔๒,๖๐๐	๔๕๕,๘๒๐	(๓๕๖๘๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๖๘๐	๔๑๖,๒๔๐	๔๒๙,๕๐๐	๔๔๒,๗๖๐	(๓๓๕๖๐)
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๖,๓๖๐	๒๔๖,๖๐๐	(๑๗๕๗๐)
๙	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๕๖๐	๓๙๑,๘๐๐	(๖๖๗๓๐)
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๕๖๐	๔๐๓,๘๐๐	(๖๖๗๓๐)
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๕๖๐	๔๐๓,๘๐๐	(๖๖๗๓๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๒๐	๑๒,๔๔๐	๑๒,๕๖๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๘,๘๐๐	๔๓๑,๒๐๐	(๓๑๗๖๐)

พนักงานจ้าง

๑๓	ผู้ช่วยนักวิทยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑๙๕,๗๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๐๐	๘,๒๐๐	๒๐๓,๕๖๐	๒๑๑,๗๖๐	๒๑๙,๙๖๐	(๑๖๒๓๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๒๗๕,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๖๐	๑๑,๔๖๐	๑๑,๖๖๐	๓๑๖,๗๔๐	๓๒๕,๒๐๐	๓๓๓,๖๐๐	(๒๓๓๙๐)
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑๙๕,๗๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๐๐	๘,๒๐๐	๒๐๓,๕๖๐	๒๑๑,๗๖๐	๒๑๙,๙๖๐	(๑๖๒๓๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๐๐	๗,๖๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๒๐๕,๖๐๐	๒๑๓,๘๐๐	(๑๕๐๐๐)
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๙๗,๕๖๐	๒๐๐,๒๖๐	๒๐๗,๖๐๐	(๑๕๐๐๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑๖๒,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๐๐	๗,๐๐๐	๑๖๙,๔๔๐	๑๗๖,๒๔๐	๑๘๓,๐๔๐	(๑๓๕๗๐)
๑๙	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑๘๘,๖๕๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๐๖,๒๖๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๑,๔๖๐	(๑๕๗๒๐)
๒๐	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๖๘๐	๕,๘๐๐	๑๑๗,๖๘๐	๑๒๓,๓๖๐	๑๒๙,๑๖๐	(๙๕๐๐)
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)







ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำหนด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
			จำนวน ทั้งหมด	เงินคงเหลือ จำนวน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๑	๑๘๑,๒๐๐	๑	๑	๑	๑	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๔,๐๐๐	(๑๕,๑๐๐)
<b>พนักงานจ้าง</b>															
๓๖	คนงาน	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๖,๕๐๐)
<b>หน่วยงานส่วนกลาง</b>															
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑๘๕,๐๔๐	๑	๑	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๘๘,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๕๖๐)
	รวม		๒๒	๑๓,๗๙๕,๙๖๐	๓๗	๓๗	๖	๐	๑,๑๕๓,๓๘๐	๑,๑๕๘,๕๔๐	๑,๕๗๗,๙๘๐	๑๖,๒๑๗,๓๘๐	๑๖,๖๗๔,๖๐๐	๑๗,๑๕๔,๙๔๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															
												<b>32.35</b>	<b>31.68</b>	<b>31.02</b>	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 54,900,000 บาท

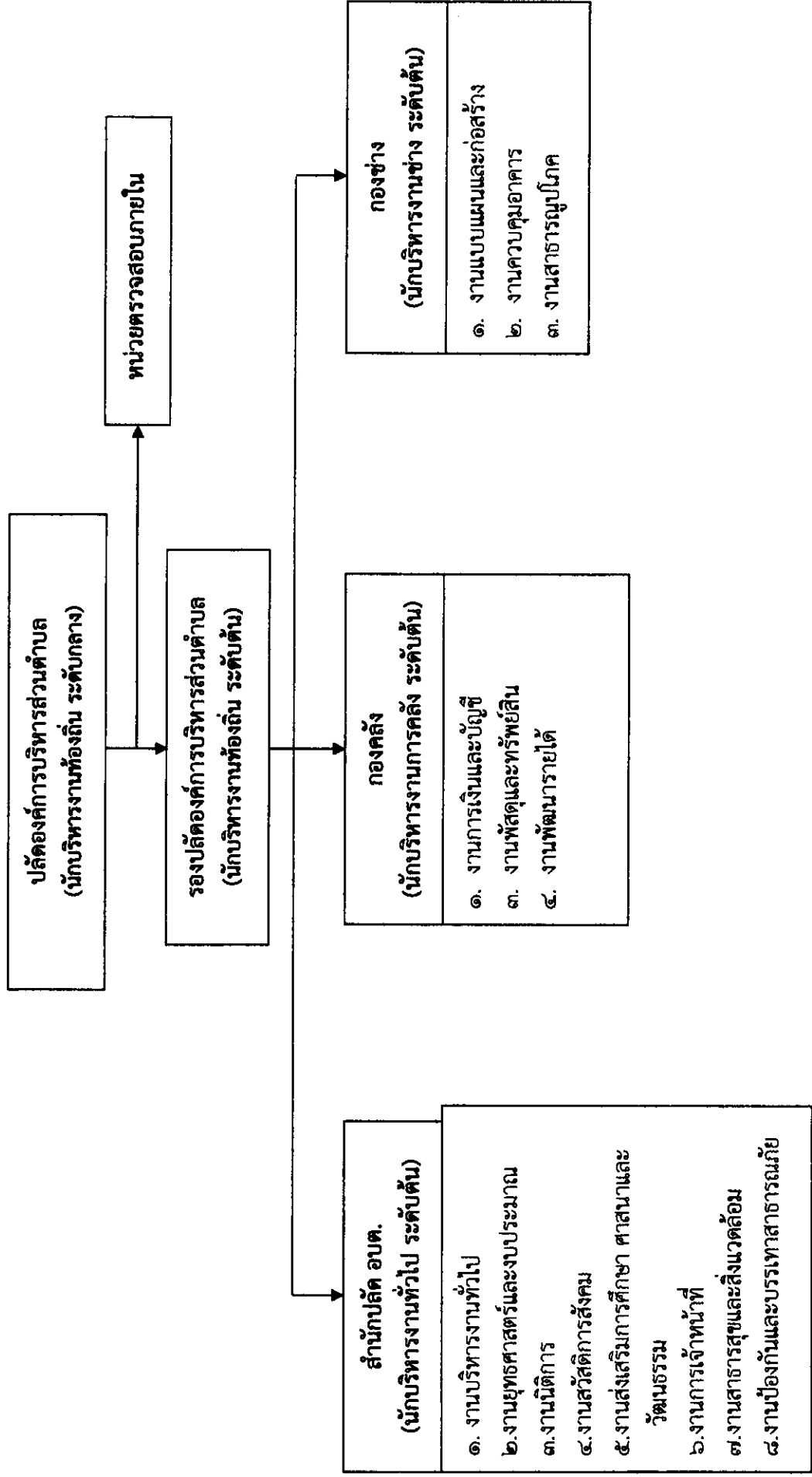
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ประมาณการบวกขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 57,645,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 ประมาณการบวกขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 60,527,250

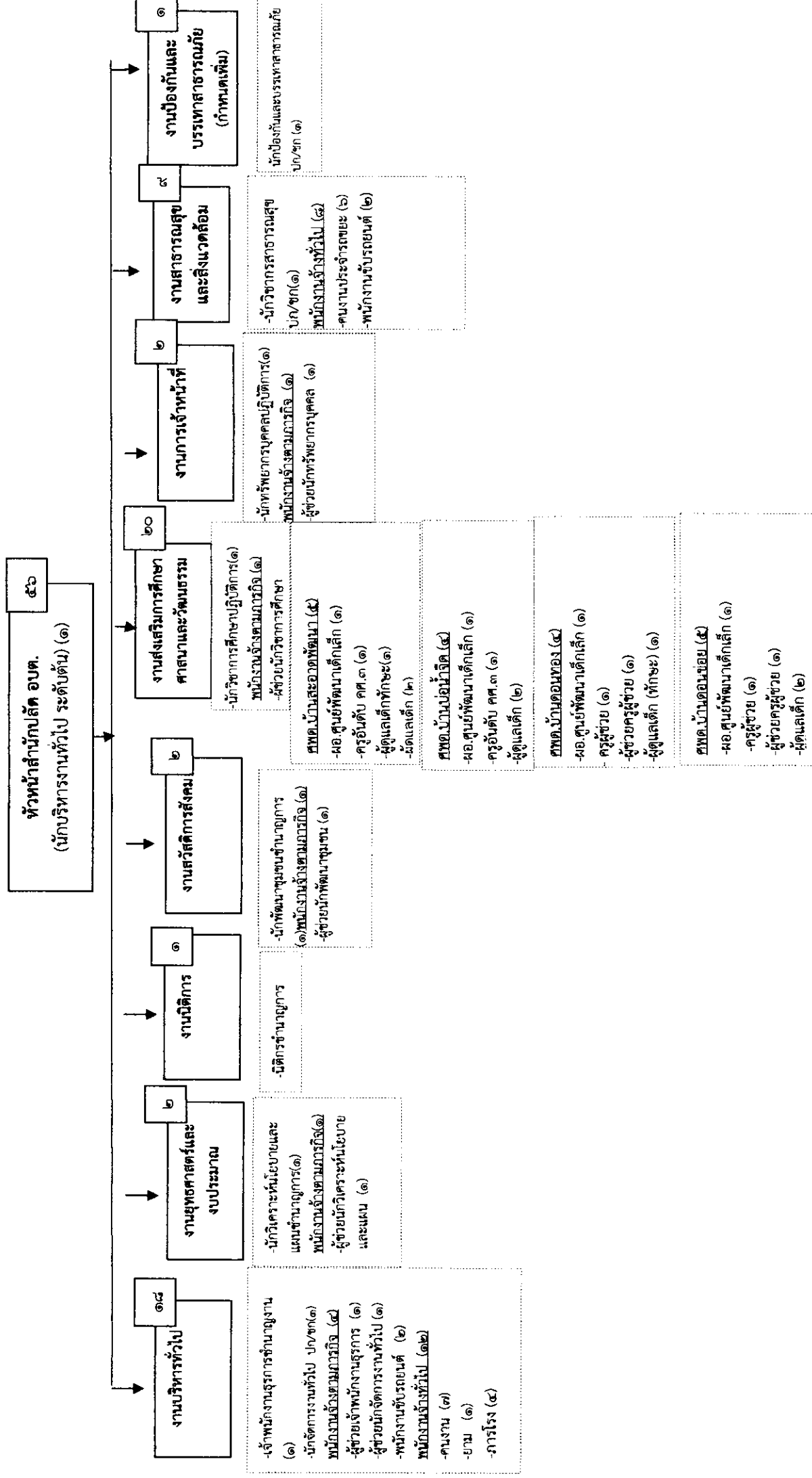
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 ประมาณการบวกขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 63,553,612

### ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

#### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคอน้อย

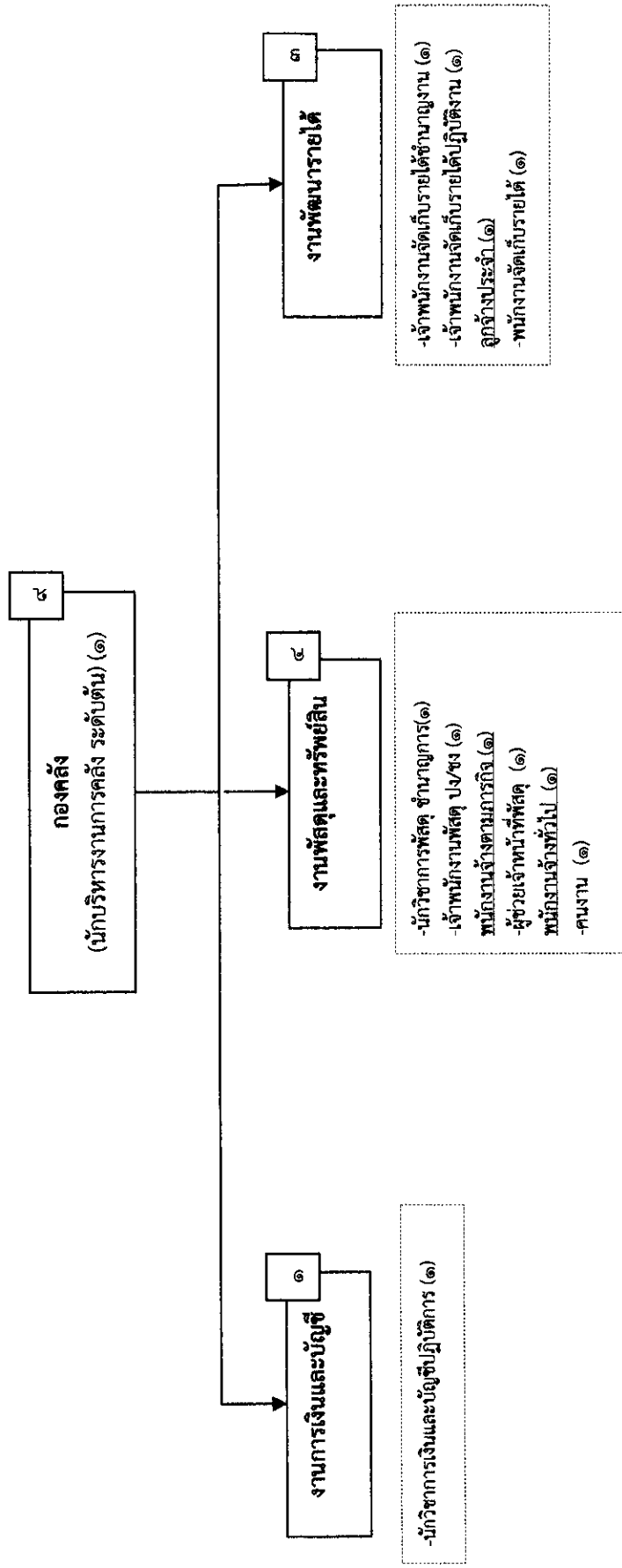


## โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย



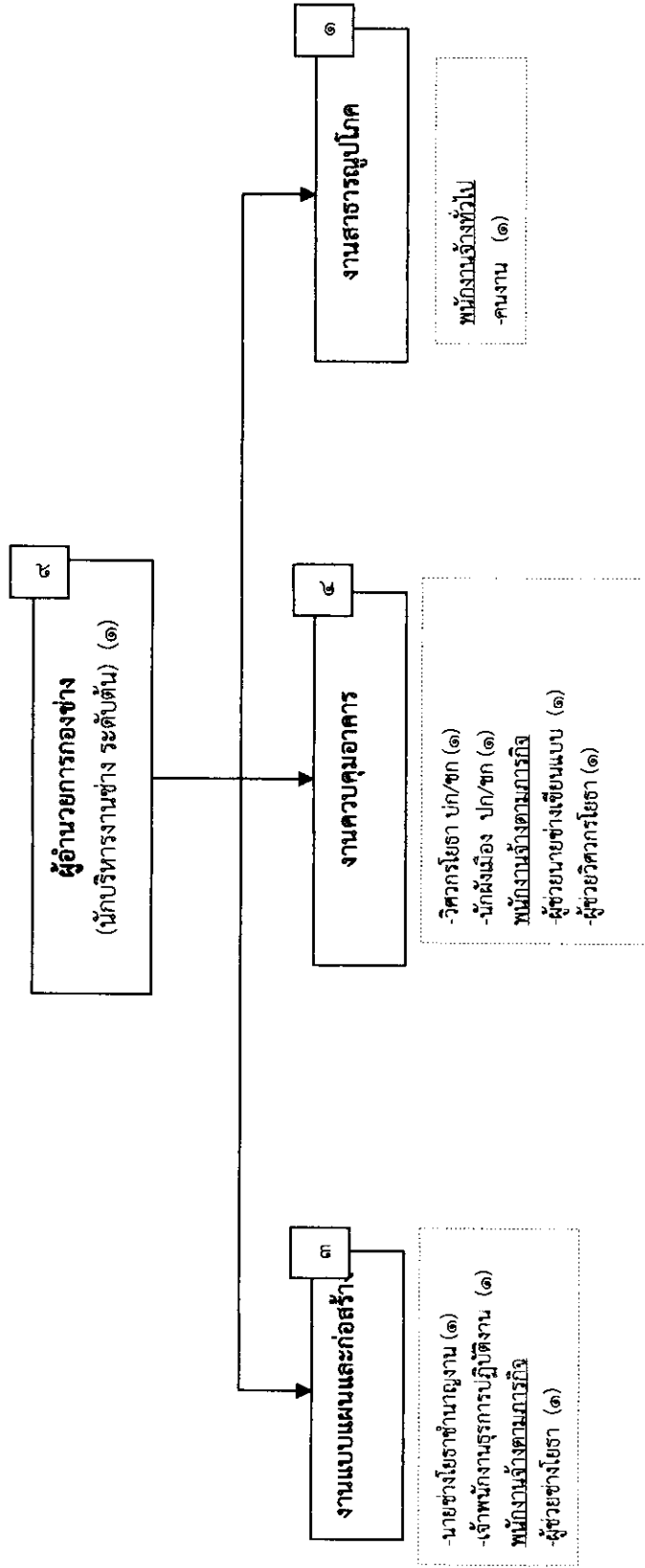
ระดับ	วิชาการ					ทั่วไป		ครู/บุคลากรทางการศึกษา		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครูประจำ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม			
	อำนวยการ	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติงาน	ชพ.	ชช.	ชป.	ชก.							ชข.	ชค.	ชด.
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	๓	-	-	๔	๒	๒	๒	๒	๑๐	๘	-	๑๒	๒๖	๕๖

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคอนข่อย



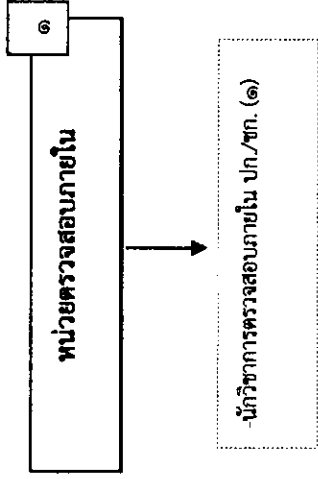
ระดับ จำนวน (คน)	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานส่วน ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.					
๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๙

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลคอนข่อย



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชพ.	ชก.	ชช.	ชค.	ปก.	ชก.					
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๓	๑	๙

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลคอนซอ



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.					
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑

1.1 บัญชีแสดงจัดทอนผู้ดำเนินงานและการทำงานตามโครงการสร้างส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบข้าราชการชั้นต้น				กรอบข้าราชการชั้นใหม่				เงินปี		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	
1	วาทย์หรือศรีสุทนต์ ศรีอินทร์	ปริญญาโท (ศิลปศาสตร)	18-3-00-1101-001	นักสื่อสารมวลชนบริหารระดับต้น (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองเลขาธิการบริหารส่วน (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	18-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วน (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองเลขาธิการบริหารส่วน (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	84,000	848,760	
2			18-3-00-1101-002		บริหารท้องถิ่น	ต้น	18-3-00-1101-002		บริหารท้องถิ่น	ต้น	(7000*12) 42,000	(7000*12) 84,000	(งบเงินอุดหนุน) งบจ. ก.ย. ๖๖
<b>ข้าราชการ</b>													
3	นายคำมิ่ง พงษ์ทวี	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร)	18-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ข้าราชการท้องถิ่น	ต้น	18-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ข้าราชการท้องถิ่น	ต้น	42,000	464,640	
4	นางสาวสุวิทย์ สอดส่อง	ปริญญาโท (รัฐศาสตรศาสตร)	18-3-01-3102-001	นักพิชิตภัยพิบัติ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	18-3-01-3102-001	นักพิชิตภัยพิบัติ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	(3,500*12)	435,720	
5	นางสาวจิตติมา สมจิต	ปริญญาโท (รัฐศาสตรศาสตร)	18-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	18-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	(36,310*12)	255,880	
6	นายชยพร โพนพทา	ปริญญาตรี (นิติศาสตร)	18-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	18-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	(21,240*12)	416,160	
7	นางนันทิยา วัฒนศักดิ์พันธ์	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร)	18-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	18-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	(34,680*12)	402,720	
8	นางสาววิภา ปราบกุลผล	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรศาสตร)	18-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	18-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	(33,560*12)	210,840	
9			18-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.๓/๓	18-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.๓/๓	(17,570*12)	355,320	(งานเงิน ๔ ก.ย. ๖๖)
10			18-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.๓/๓	18-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.๓/๓	(29,610*12)	355,320	(งานเงิน 7 มิ.ย. ๖๖)
11			18-3-01-3810-001	นักเขียนและบรรณาธิการ	วิชาการ	ป.๓/๓	18-3-01-3810-001	นักเขียนและบรรณาธิการ	วิชาการ	ป.๓/๓	355,320	355,320	(งานเงิน 7 มิ.ย. ๖๖)
12	นางสาววิภาพร ศรียอดทอง	บ.พ (การตลาด)	18-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	18-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	(29,610*12) (31,760*12)	381,120	
13	นายณวัฒน์ สมานทรัพย์	ปริญญาตรี		ผู้อำนวยการทรัพยากรบุคคล				ผู้อำนวยการทรัพยากรบุคคล				194,760	
14	นางสาวรองขวัญ ทองดอนหัว	ปริญญาตรี		ผู้อำนวยการนโยบายและแผน				ผู้อำนวยการนโยบายและแผน				(16,320*12)	278,280
15	นางสาวณัฐพร มั่งคั่งพร	ปริญญาตรี		ผู้อำนวยการชุมชน				ผู้อำนวยการชุมชน				(23,190*12)	194,760
16	นางสาวสุภาวดี ไชยสงบ	ปริญญาตรี		ผู้อำนวยการงานทั่วไป				ผู้อำนวยการงานทั่วไป				(16,320*12)	180,000
17	นางสาวบุญวรรณ มีนงพิถัง	ปริญญาตรี		นักวิชาการศึกษา				นักวิชาการศึกษา				(15,000*12)	180,000
18	นางสาวศุภาวิทย์ ทองดอนหัว	บ.พ		ผู้อำนวยการธุรการ				ผู้อำนวยการธุรการ				(15,000*12)	162,840
19	นายสมพร ห้วยหย่งทอง	ป.๖		พนักงานรับรถยนต์ไฟฟ้า				พนักงานรับรถยนต์ไฟฟ้า				(13,570*12)	188,640
20	นายจำลอง ทองดอนหัว	ป.3		พนักงานรับรถยนต์ไฟฟ้า				พนักงานรับรถยนต์ไฟฟ้า				(15,720*12)	112,800
											24,000	136,800	
											(2,000*12)		



ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมตำรวจกำลังเดิม			กรมตำรวจกำลังใหม่			เงินเดือน ณ 4 ก.ค. 65	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง		ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
21	หม่อมราชวงศ์จรูญ	ม.6		คนงาน				108,000			12,000	9,000	
22	นางสาวพิชชา จันทเจริญ	ปริญญาตรี		คนงาน				108,000			12,000	9,000	
23	นางสาวนงนุช ทองหล่อ	ปริญญาตรี		คนงาน				108,000			12,000	9,000	
24	นายจักรพันธ์ สร้อยยอดทอง	ม.6		คนงาน				108,000			12,000	9,000	
25	นางรังสิริชญา อิศรภักดี	ม.6		คนงาน				108,000			12,000	9,000	
26	นางสาวกาญจนา รามอด	ป.6		คนงาน				108,000			12,000	9,000	
27	นายสมชาย ทองยอด	ป.6		คนงาน				108,000			12,000	9,000	
28	นายสีกันทร ทองบุญตา	ป.7		คนงานประจำรถขยะ				108,000			12,000	9,000	
29	นายประสิทธิ์ พุทธิมา	ม.3		คนงานประจำรถขยะ				108,000			12,000	9,000	
30	นายธัญ ทองดอนหอย	ม.3		คนงานประจำรถขยะ				108,000			12,000	9,000	
31	นายอักษะ โสภนังชัยเจริญ	ม.3		คนงานประจำรถขยะ				108,000			12,000	9,000	
32	นายสมเกียรติ ทองดอนหอย	ป.6		คนงานประจำรถขยะ				108,000			12,000	9,000	
33	นายวีระ เตมส์	ป.6		คนงานประจำรถขยะ				108,000			12,000	9,000	
34	นายสมปิติ ทองดอนหอย	ป.4		ยาม				108,000			12,000	9,000	
35	นายสิริกร สังขเจริญ	ป.5		ภารโรง				108,000			12,000	9,000	
36	นางสาวปาริมา ทองดอนหอย	ป.6		ภารโรง				108,000			12,000	9,000	
37				ภารโรง				108,000			12,000	9,000	
38	นางสาวนงนุช กังฟู	ม.6		ภารโรง				108,000			12,000	9,000	
39	นายปฐม บัวทอง	ป.4		พนักงานขับรถยนต์				108,000			12,000	9,000	
40	นายวิศิษฏ์ รุ่งเรือง	ป.6		พนักงานขับรถยนต์				108,000			12,000	9,000	
41	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสมอแก้วพัฒนา</b>												
42	นางสาวกมลย์ ชังคุ้ม	ปริญญาโท (คุุฑาศาสตร์)	18-3-01-6600-009	ครู			จำนวนบุคลากร	368,520 (30,710*12)	18-3-08-6600-009	ครู	จำนวนบุคลากร	67,200 (5,600*12)	435,720 (เงินอุดหนุน) 24,000 (เงินอุดหนุน) 9,000 (เงินอุดหนุน) 9,000 (เงินอุดหนุน)
43	นางสิริกร ทองดอนหอย	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)				112,800 (9,400*12)		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		24,000 (2,000*12)	136,800 (เงินอุดหนุน)
44	นางสาวนงนุช พิพิธภัสร์ธิดา	ป.5		ผู้ดูแลเด็ก				108,000		ผู้ดูแลเด็ก		12,000	9,000 (เงินอุดหนุน)
45	นางสาวรังสิริชญา อิศรภักดี	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก				108,000		ผู้ดูแลเด็ก		12,000	9,000 (เงินอุดหนุน)
46	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสมอแก้วพัฒนา</b>												
47	นางสาววิมล อิศรภักดี	ปริญญาโท (คุุฑาศาสตร์)	18-3-01-6600-008	ครู			จำนวนบุคลากร	365,400 (30,450*12)	18-3-08-6600-008	ครู	จำนวนบุคลากร	67,200 (5,600*12)	432,600 (เงินอุดหนุน) 9,000 (เงินอุดหนุน)
48	นางสาวสิริกร พิพิธภ	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก				108,000		ผู้ดูแลเด็ก		12,000	9,000 (เงินอุดหนุน)
49	นางสาวนงนุช ทองดอนหอย	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก				108,000		ผู้ดูแลเด็ก		12,000	9,000 (เงินอุดหนุน)
50	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสมอแก้วพัฒนา</b>												
51			18-3-01-6600-010	ครูผู้ช่วย				19,900	18-3-08-6600-010	ครูผู้ช่วย			19,900 (เงินอุดหนุน)
52	นางสาววิมล กิ่งสุพรรณ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย				180,000 (15,000*12)		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			180,000 (เงินอุดหนุน)
53	นางรังสิริชญา อิศรภักดี	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)				112,800		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		24,000	136,800 (เงินอุดหนุน)



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลัก ธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

๕. แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนช้อย ได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาดังนี้

๕.๑ การพัฒนาตนเอง โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้พัฒนาตนเอง เช่น การใช้สื่อต่าง ๆ , กิจกรรมวิชาการร่วมกัน และการศึกษาต่อ เป็นต้น

๕.๒ การพัฒนาในงาน โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้พัฒนาในงาน เช่น การสอนงาน , การเป็นพี่เลี้ยง และการมอบหมายงาน เป็นต้น

๕.๓ การพัฒนานอกงาน โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้พัฒนานอกงาน เช่น การฝึกอบรม , การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ เป็นต้น

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตอนช้อย ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนช้อย เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลตอนช้อย ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนช้อย

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงในทุก ระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลดอนข่อย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

#### จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูลรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ ปล่อยให้เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

๑.ยึดมั่นธรรมมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒.ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่าประหยัด คຸ້มคຸ້า และระมัดระวังไม่ให้เกิด

ความเสียหาย

๓.ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยสุภาพ เรียบร้อย และธຶยาศຶยดี

๔.มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศຶกัศຶศรีความเป็นมนุษย์

๕.จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม

๖.ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗.เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘.ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม

๙.ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวล จริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*