



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์
อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี

สำนักปลัด อบต.ศรีมหาโพธิ์

โทร ๐-๓๓๒๓-๙๕๒๙

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑.หลักการและเหตุผล	๑
๒.วัตถุประสงค์	๑
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตตำบลศรีมหาโพธิ	๑๐
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ	๓๒
๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๔
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓/
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๕
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๓/๔
๑๔.ภาคผนวก	

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ อำเภอสครึมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ใช้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิให้เหมาะสมอีกด้วย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ เมื่อได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ จะได้นำแผนอัตรากำลังดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎกระทรวงรวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติจำเป็นต้องมีบุคลากรเป็นกลไกในการดำเนินการ โดยอาศัยกรอบกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิรูปการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

๒.๖ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปราจีนบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข.ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลัง

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

๓.๙ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล พระเพลิง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

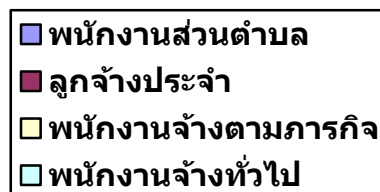
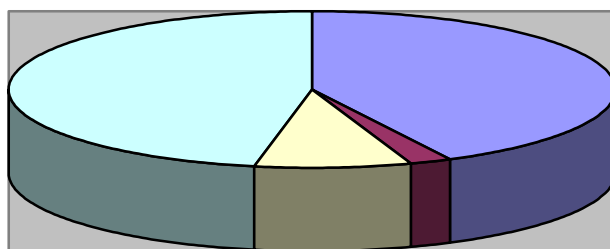
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีมหาโพธิ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๙.๑ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ที่มีอยู่ดังนี้

๑. เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

๒. เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓. เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ (การตรวจประเมิน LPA)

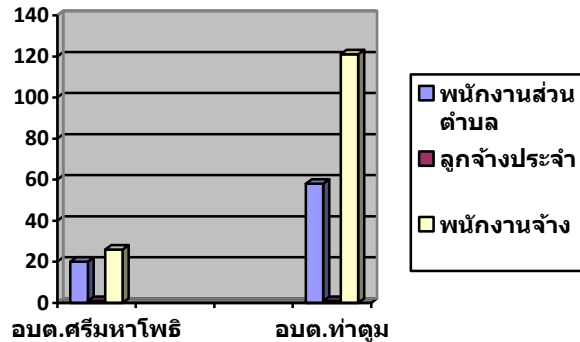
๕. นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงพิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๖. เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันตา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ และ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกันเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมมีโรงงาน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับ ทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใดและจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒ หมู่ที่ ๑ ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข ๔๐๑๘ ห่างจากที่ว่าการอำเภอศรีมหาโพธิประมาณ ๓ กิโลเมตร มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๗๗.๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๘,๓๒๘ ไร่ โดยแยกเป็นพื้นที่ตำบลศรีมหาโพธิ ๔๙.๕๓ ตารางกิโลเมตร ตำบลสัมพันธ ๑๗.๕๓ ตารางกิโลเมตร และตำบลบางกุ้ง ๑๐.๒๖ ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับตำบลเกาะลอย อำเภอประจันตคาม ทิศใต้ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพรง ทิศตะวันออก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ทิศตะวันตกติดต่อกับตำบลดงกระทยาม มีจำนวนหมู่บ้าน ๒๓ หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ มีสภาพพื้นที่ แบ่งได้เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

- ตำบลศรีมหาโพธิมีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีแม่น้ำปราจีนบุรีไหลผ่าน และมีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ดอน เหมาะแก่การทำไร่ ทำสวนและเลี้ยงสัตว์ มีลักษณะลาดเอียงจากทิศเหนือไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้
- ตำบลสัมพันธมีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีแม่น้ำปราจีนบุรีไหลผ่านเหมาะแก่การทำนา การประมง และเลี้ยงสัตว์
- ตำบลบางกุ้งมีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีแม่น้ำปราจีนบุรีไหลผ่าน และมีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ดอนเหมาะแก่การทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ มีลักษณะลาดเอียงจากทิศเหนือไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.การคมนาคม

๑.๑ ถนนสายหลัก ๔ สาย เป็นถนนลาดยาง ตลอดสาย ได้แก่

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๖๙ (ศรีมหาโพธิ – ปราจีนบุรี)
- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๗๐ (ศรีมหาโพธิ – ประจันตคาม)
- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๗๙ (ศรีมหาโพธิ – คลองรัง)
- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๔๕ (ระบะไผ่ – กรอกสมบูรณ์)

๑.๒ ถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง จำนวน ๓๗ สาย

๑.๓ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน ๔๐ สาย

๑.๔ ถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลาดยางบางส่วน จำนวน ๑๐ สาย

๑.๕ สะพานข้ามคลอง จำนวน ๑ แห่ง

๒.การโทรคมนาคม

๒.๑ ชุมสายโทรศัพท์ศรีมหาโพธิ ตั้งอยู่ หมู่ ๒ ต.ศรีมหาโพธิ จำนวน ๑ แห่ง

๒.๒ สำนักบริการโทรศัพท์ ที โอ ที ตั้งอยู่ หมู่ ๙ ต.ศรีมหาโพธิ จำนวน ๑ แห่ง

๓.การไฟฟ้า

สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอศรีมหาโพธิ ตั้งอยู่ หมู่ ๙ ต.ศรีมหาโพธิ ได้จ่ายกระแสไฟฟ้าให้กับหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ ครอบคลุมหมู่บ้าน

๔.การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิมีระบบประปาหมู่บ้านที่อยู่ในความดูแล จำนวน แห่ง

๑.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๖ ต.ศรีมหาโพธิ

๒.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๗ ต.ศรีมหาโพธิ

๓.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๘ ต.ศรีมหาโพธิ

๔.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๑๐ ต.ศรีมหาโพธิ

๕.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๑๑ ต.ศรีมหาโพธิ

- ๖.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๑๒ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๗.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๑ ต.สัมพันธ
- ๘.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๒ ต.สัมพันธ
- ๙.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๓ ต.สัมพันธ
- ๑๐.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๔ ต.สัมพันธ
- ๑๑.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๖ ต.สัมพันธ
- ๑๒.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๑,๒,๓ ต.บางกุ้ง
- ๑๓.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๔ ต.บางกุ้ง
- ๑๔.ประปาหมู่บ้าน หมู่ ๕ ต.บางกุ้ง

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิมีพื้นที่อุดมสมบูรณ์ มีทรัพยากรน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ มีลำคลองน้อยใหญ่ที่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดังนี้

๑.แม่น้ำปราจีนบุรี ไหลผ่านหมู่ที่ ๑,๒,๔,๕ ตำบลศรีมหาโพธิ หมู่ที่ ๓,๔ ตำบลสัมพันธ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔ ตำบลบางกุ้ง

๒.ลำน้ำ ลำห้วย จำนวน ๑๕ สาย

- คลองท่าโรง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ต.ศรีมหาโพธิ
- คลองตะเภา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ต.ศรีมหาโพธิ
- คลองท่าหิน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ต.ศรีมหาโพธิ
- คลองโสม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ต.ศรีมหาโพธิ
- คลองตานนท์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ ต.ศรีมหาโพธิ
- คลองตาชม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ ต.ศรีมหาโพธิ
- คลองบุใหญ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ ต.ศรีมหาโพธิ
- คลองท่าแห ไหลผ่านหมู่ ๑-๗ ต.สัมพันธ
- คลองไผ่ ตั้งอยู่หมู่ ๑ ต.สัมพันธ
- คลองตาแก่น ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ต.สัมพันธ
- คลองทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ต.สัมพันธ
- คลองไผ่ขวาง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ต.สัมพันธ
- คลองสัมพันธ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ต.สัมพันธ
- คลองอินทนิล ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ต.สัมพันธ
- คลองหนองลาด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ต.บางกุ้ง

๓.บึง หนอง จำนวน ๙ แห่ง

- หนองกระจับใหญ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ต.ศรีมหาโพธิ
- หนองกระจับเล็ก ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ต.ศรีมหาโพธิ
- หนองหัวเอน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ ต.ศรีมหาโพธิ
- หนองสามขา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑ ต.ศรีมหาโพธิ
- หนองอ่าว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ต.สัมพันธ
- หนองไทร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ต.สัมพันธ
- หนองจอก ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ต.สัมพันธ
- หนองพระทราย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ต.สัมพันธ
- หนองลาดตาปิ่น ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ต.สัมพันธ

๔.คลองส่งน้ำ จำนวน ๑๑ แห่ง

- คลองทางใหญ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลศรีมหาโพธิ
- คลองหนองท่าหิน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลศรีมหาโพธิ
- คลองไผ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลสัมพันธ
- คลองตาแก่น ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลสัมพันธ
- คลองทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลสัมพันธ
- คลองไผ่ขวาง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลสัมพันธ
- คลองสัมพันธ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลสัมพันธ
- คลองอินทนิล ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลสัมพันธ
- คลองส่งน้ำ เป็นคลองดาดคอนกรีต (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลศรีมหาโพธิ

ด้านอุตสาหกรรม

มีโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ จำนวน ๙ แห่ง

- ๑.บริษัท เจริญสวัสดิ์จำกัด ตั้งอยู่ ม.๒ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๒.บริษัท ลิโด้แพคเกจจิ้ง จำกัด ตั้งอยู่ ม.๗ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๓.บริษัท พี เพาเวอร์ โปรดักส์ จำกัด ตั้งอยู่ ม.๙ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๔.บริษัท เฟอร์รารีแอสฟัลท์ จำกัด ตั้งอยู่ ม.๑๐ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๕.บริษัท แลคตาซอย จำกัด ตั้งอยู่ ม.๑๐ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๖.บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด ตั้งอยู่ ม.๑๐ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๗.บริษัท ทาสีดีเส้น ตั้งอยู่ ม.๑๐ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๘.บริษัทซีอาร์ทีเมทอล จำกัด ตั้งอยู่ ม.๑๐ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๙.บริษัท SPF จำกัด ตั้งอยู่ ม.๑๑ ต.ศรีมหาโพธิ

ด้านประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิมีพื้นที่รับผิดชอบ ๓ ตำบล มีจำนวนครัวเรือนและจำนวนประชากร แยกเป็นรายตำบล ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2559)

ประชากรในเขตพื้นที่ตำบลศรีมหาโพธิ

	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๗๓๕	๘๑๑	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๑,๗๙๕	๑,๘๑๘	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๓๙๗	๓๔๘	อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป
รวม	๒,๙๒๗	๒,๙๖๗	

ประชากรในเขตพื้นที่ตำบลสัมพันธ

	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๑๖๖	๒๐๕	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๕๖๔	๕๔๙	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๑๗๓	๑๐๖	อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป
รวม	๙๐๓	๘๖๐	

ประชากรในเขตพื้นที่ตำบลบางกุ้ง

	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๑๓๖	๑๕๕	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๕๒๐	๔๕๒	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๑๘๑	๑๔๐	อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป
รวม	๘๓๗	๗๔๗	

ด้านการศึกษา

มีโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๕ แห่ง

- ๑.โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๒.โรงเรียนบ้านห้วยเอน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๓.โรงเรียนบ้านหนองหอย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๔.โรงเรียนวัดสัมพันธ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ต.สัมพันธ
- ๕.โรงเรียนวัดบุพพาราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ต.บางกุ้ง

มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน ๒ ศูนย์

- ๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ ต.ศรีมหาโพธิ
- ๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสัมพันธ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ต.สัมพันธ

สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง

- ๑.วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน(วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน)ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ ต.ศรีมหาโพธิ

๒.ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ ก่อตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ให้สภาตำบลจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีชื่อตามตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตั้งอยู่

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

- (๑) ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒๓ หมู่บ้าน ๆ ละ ๒ คน
- (๒) ฝ่ายนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือฝ่ายผู้บริหาร โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และมีอำนาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน เลขาธิการองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน

๒. สภาพทางสังคม

๒.๑ สถาบันและองค์กรทางศาสนา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

- | | |
|----------------|-----------------------------------|
| ๑. วัดมะขามทอง | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลศรีมหาโพธิ |
| ๒. วัดห้วยเอน | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ ตำบลศรีมหาโพธิ |
| ๓. วัดหนองหอย | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ ตำบลศรีมหาโพธิ |
| ๔. วัดสัมพันธ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลสัมพันธ |
| ๕. วัดกุฎตาเสก | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลสัมพันธ |
| ๖. วัดบุพพาราม | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลบางกุ้ง |
| ๗. วัดวังชัน | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลบางกุ้ง |

๒.๒ หน่วยงานสาธารณสุข ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

- ๑.โรงพยาบาลศรีมหาโพธิ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ ตำบลศรีมหาโพธิ
- ๒.โรงพยาบาลโสธรเวช ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ ตำบลศรีมหาโพธิ
- ๓.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสัมพันธ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ต.สัมพันธ์
- ๔.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางกุ้ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ต.บางกุ้ง

๒.๓ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

- สถานีตำรวจ ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลศรีมหาโพธิ
(เขตเทศบาลตำบลศรีมหาโพธิ)
- สถานีดับเพลิง ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลศรีมหาโพธิ
(เขตเทศบาลตำบลศรีมหาโพธิ)
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๒๐๕ คน
- บ้อมยามประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๕ แห่ง อยู่ใน ๑๕ หมู่บ้าน

๓. การบริการพื้นฐาน

๓.๑ การคมนาคม

๑. ถนนสายหลัก ๔ สาย เป็นถนนลาดยางตลอดสาย ได้แก่
 - ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๖๙ (ศรีมหาโพธิ - ปราจีนบุรี)
 - ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๗๐ (ศรีมหาโพธิ - ประจันตคาม)
 - ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๗๙ (ศรีมหาโพธิ - คลองรัง)
 - ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๔๕ (ระบะเภาไผ่ - กรอกสมบูรณ์)
๒. ถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง จำนวน ๓๗ สาย
๓. ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน ๔๐ สาย
๔. ถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นลาดยางบางส่วน จำนวน ๑๐ สาย
๕. สะพานข้ามคลอง จำนวน ๑ แห่ง

๓.๒ การโทรคมนาคม

- ชุมสายโทรศัพท์ศรีมหาโพธิ ๑ แห่งตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลศรีมหาโพธิ
- สำนักงานบริการโทรศัพท์ สาขาศรีมหาโพธิ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ ตำบลศรีมหาโพธิ
- ตู้โทรศัพท์สาธารณะประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๔ แห่ง

๓.๓ การไฟฟ้า

- สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีมหาโพธิ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ ต.ศรีมหาโพธิ
- พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน
- จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๓๓๗ หลอด

๔. ข้อมูลอื่น ๆ

๔.๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- แร่เหล็ก
- ป่าไม้

๔.๒ มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้านตำบลศรีมหาโพธิ ๒ รุ่น ๑๗๒ คน
- ลูกเสือชาวบ้านตำบลบางกุ้ง ๑ รุ่น ๒๓๗ คน
- กลุ่มเยาวชน (นอกระบบ) ตำบลศรีมหาโพธิ ๓ กลุ่ม ๑๕๐ คน
- กลุ่มพัฒนาสตรี (สตรีอาสา) ตำบลศรีมหาโพธิ จำนวน ๙๐ คน
- กลุ่ม อสม.ตำบลศรีมหาโพธิ จำนวน ๑๐๐ คน
- คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบลบางกุ้ง (กพสส.) จำนวน ๘๐ คน
- อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน ๕๑ คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๒๐๕ คน

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) 6 ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

1. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(1) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5.0

(2) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ในปี 2564 เพิ่มขึ้นเป็น 317,051 บาท (9,325 ดอลลาร์สหรัฐ) และ 301,199 บาท (8,859 ดอลลาร์ สหรัฐ) ต่อคนต่อปี

(3) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 2.5 ต่อปี

(4) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 8.0 (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10.0 และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 7.5 ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.0 ต่อปี)

2. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(1) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(2) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(3) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

3. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(1) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(2) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

4. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(1) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(2) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(3) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

(4) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(5) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

5. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(1) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(2) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(3) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

10 ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
6. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
7. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
8. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
9. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
10. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

1.3 แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

1.3.1 แผนพัฒนาภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพคน สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 อนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลระบบนิเวศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเส้นทางเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตก

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมือง และชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน

1.3.2 แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง (สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว)

จากการที่พื้นที่ตั้งท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีพื้นที่เชื่อมต่อระหว่างกรุงเทพฯ และชายฝั่ง ทะเลตะวันออก และเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อไปยังภูมิภาคอื่น ตามเส้นทาง ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว อยุธยา ปทุมธานี และเสียมเรียบ มีระบบชลประทานที่ดีและสภาพธรรมชาติ เหมาะแก่การเกษตร เช่น ทุเรียน ส้ม กล้วย ข้าว มะม่วง เป็นแหล่งผลิตสินค้าอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยเฉพาะยานยนต์และชิ้นส่วน เครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์เครื่องหนึ่ง สิ่งทอ และอาหารแปรรูป มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมที่หลากหลาย สอดคล้องกับทรัพยากรท้องถิ่น และสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน จึงมีทิศทางการพัฒนาดังนี้

(1) พัฒนาเมืองศูนย์กลางรองรับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยการวางแผนปรับปรุงขนาด เมือง ระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และบริการทางสังคม และป้องกันการขยายตัวของพื้นที่ชุมชน และอุตสาหกรรม เพื่อไม่ให้บุกรุกพื้นที่เกษตรที่อุดมสมบูรณ์

(2) เพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อลดต้นทุนในการขนส่งสินค้า โดยเฉพาะการ ปรับปรุงและขยายระบบโครงข่ายการคมนาคมขนส่งบริเวณที่เป็นคอขวด หรือส่วนที่ขาด หายไป (Missing Link) ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

(3) พัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าเกษตร โดยสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ให้สินค้า เช่น ข้าว มะม่วง ไข่ และสุกร ให้มีมูลค่าสูงขึ้น และมีความหลากหลายที่ตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค และเพิ่มประสิทธิภาพ มาตรฐานด้านความปลอดภัยของสินค้าการเกษตร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในด้าน คุณภาพและมาตรฐานในการส่งออกสู่ตลาดต่างประเทศเพิ่มขึ้น

(4) เสริมสร้างสภาพแวดล้อมแหล่งอุตสาหกรรมและยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม อุตสาหกรรมใน พื้นที่ให้มีความทันสมัยและเป็นสากลไปสู่ตลาดโลก และพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนการลงทุนพัฒนา พื้นที่อุตสาหกรรม

(5) ขยายเครือข่ายอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เข้ากับศูนย์กลาง อุตสาหกรรมที่มีอยู่ เดิม ควบคู่ไปกับการเพิ่มสิ่งจูงใจ และเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีการผลิต

(6) ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนา (R&D) รวมทั้งการออกแบบและนวัตกรรม เพื่อพัฒนา สินค้าใหม่สู่ ตลาดโลก

(7) พนฟูแหล่งท่องเที่ยวหลักไม่ให้เสื่อมโทรมควบคู่ไปกับการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกให้ได้ มาตรฐานระดับนานาชาติและจัดระเบียบแหล่งท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับขีดความสามารถที่ จะรองรับจำนวนนักท่องเที่ยว

(8) พัฒนาระบบโครงข่ายบริการพื้นฐานและสภาพแวดล้อมบริเวณเศรษฐกิจชายแดนให้ ได้ มาตรฐานสากล เพื่ออำนวยความสะดวก และสนับสนุนการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ชายแดน

1.3.3 แผนพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี

วิสัยทัศน์

“ปราจีนบุรีเมืองน่าอยู่ คู่แหล่งท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย แพทย์แผนไทย และ สมุนไพรสู่สากล”

พันธกิจ (Mission)

(1) ปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายให้บรรลุผลและสนองนโยบายของรัฐบาลในทุกมิติโดยยึด ความ ต้องการ และความจำเป็นของประชาชนเป็นหลัก

(2) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การอุตสาหกรรม การเกษตร การดำเนินการด้าน สังคม และการศึกษาให้เกิดความเท่าเทียม การจัดการสิ่งแวดล้อมและระบบการคมนาคมเพื่อความเป็นเมืองน่าอยู่

(3) ส่งเสริมและรักษาคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศให้เกิดผลอย่าง ยั่งยืน

(4) พัฒนาความสามารถในด้านการเกษตรกรรมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแพทย์แผนไทย และสมุนไพรให้มีมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์รวม (Goal) จังหวัดปราจีนบุรี

จังหวัดเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และฐานการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย เป็นแหล่งอารยธรรมสมัยทวารวดี และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์ ชุมชนสังคมเข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางการแพทย์แผนไทย และพัฒนาสมุนไพรสู่สากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาด้านเกษตรกรรม และบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาด้านการค้าและอุตสาหกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการบริหารจัดการงานด้านสังคม การศึกษาให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมโอกาสทางสังคม บนฐานแห่งความพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาด้านท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาเมืองน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมและโลจิสติกส์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร

1.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์

“ยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาทุนสังคมให้เข้มแข็งส่งเสริมแหล่งเศรษฐกิจชุมชน ”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพชีวิต ทุนทางสังคม และชุมชนให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวชุมชน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

2.1 วิสัยทัศน์

*“ศรีมหาโพธิเมืองน่าอยู่ เชิดชูการศึกษา เกษตรกรรมก้าวหน้า
การกีฬาก้าวไกล ชุมชนห่างไกลยาเสพติด”*

2.2 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ

2.3 เป้าประสงค์

- 1.การคมนาคมสะดวก ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอ และทั่วถึง
- 2.ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ประเพณี และขนบธรรมเนียม ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแล
- 3.ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- 4.ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
- 5.การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

3.การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

3.1 การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆของหน่วยงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ของท้องถิ่น อันเป็นภาวะแวดล้อมภายในหน่วยงาน ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน(Weak- W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat -T) เป็นเครื่องมือเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิในปัจจุบัน ในการกำหนดประเด็นในการพัฒนา วิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนา วัตถุประสงค์การพัฒนา ยุทธศาสตร์และบูรณาการแนวทางการพัฒนา ดังนี้

จุดแข็ง(Streng : S)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ เป็นพื้นที่แหล่งเพาะปลูกพืชสำคัญ เช่น ข้าว มันสำปะหลัง และผลไม้ เช่น ส้มโอ เงาะ กระท้อน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงาน
3. สภาพการเมืองการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งด้านการเมือง การบริหารมีน้อย จึงเป็นส่วนที่จะช่วยให้นโยบายการดำเนินงานเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย

จุดอ่อน(Weaknesses : W)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิเป็น อบต. ขนาดกลาง มีจำนวนพนักงานน้อย ทำให้ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางเกี่ยวกับงาน
- 2.บางพื้นที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่ สำหรับการทำการเกษตร ทำให้ยังขาดแคลนน้ำทำการเกษตร ส่งผลให้การทำการเกษตรยังไม่สามารถมีผลผลิตได้เต็มที่เท่าที่ควรจะเป็น
- 3.ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ ยังขาดความรู้และขาดความเข้าใจในระบบบริหารงานของ อบต.ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในระบบการทำงาน
- 4.องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบกว้างมากถึง ๓ ตำบล ๒๓ หมู่บ้าน เงินรายได้จากการจัดเก็บภาษี และงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอในการพัฒนาหมู่บ้าน

โอกาส(Opportunities : O)

1. กฎหมาย ระเบียบ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น

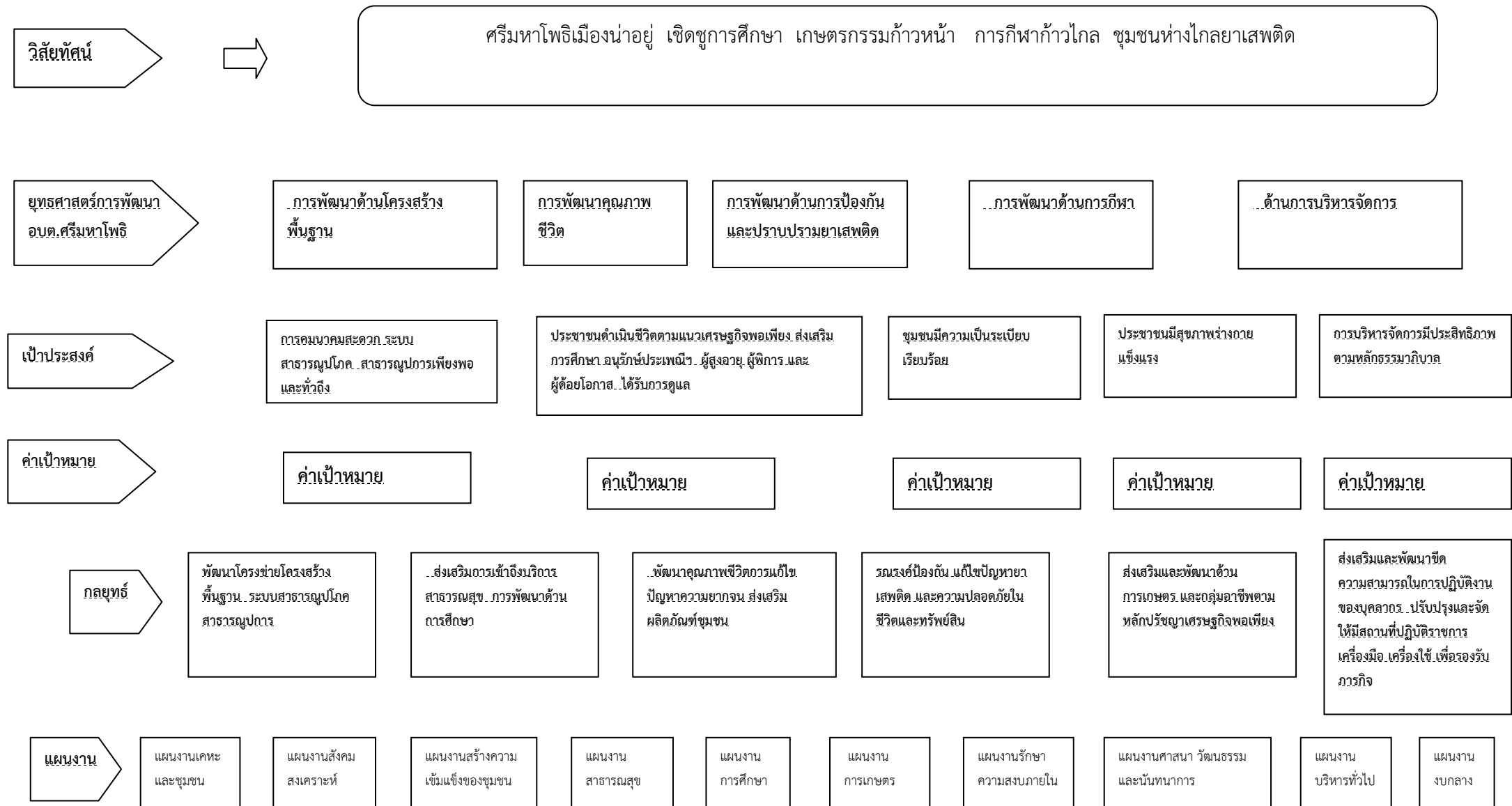
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

3. โรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น เนื่องจากแหล่งอุตสาหกรรมตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๔ จะปรับตัวเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรม กลางน้ำและปลายน้ำที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต้นน้ำที่พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เช่น อุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์และการประกอบยานยนต์ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมกระดาษ

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threats : T)

- 1.สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 2.ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ เป็นโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา จึงไม่สามารถดำเนินการให้ได้ครบเนื่องจากมีงบประมาณจำกัด
- 3.ปัญหาด้านประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิยังขาดความรู้และความเข้าใจในระบบการดำเนินงาน และยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- 4.ความทันสมัยและกระแสวัตถุนิยม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นให้ความสำคัญวัตถุนิยมมากเกินไปจนความจำเป็น

3.4แผนผังยุทธศาสตร์(strategic map)



3.5 รายละเอียดยุทธศาสตร์

ความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ความก้าวหน้าของ เป้าหมาย	กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
					2561	2562	2563	2564					
ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาเมืองน่าอยู่ สิ่งแวดล้อม และโลจิสติกส์	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว ชุมชน	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	1.ประชาชน ได้รับความ สะดวกในด้าน การคมนาคม การขนส่ง ผลผลิตทาง การเกษตร รวมทั้งได้รับ บริการด้าน สาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ	จำนวน ถนนที่ ก่อสร้าง/ ปรับปรุง เพิ่มขึ้น	20 (เส้น)	20 (เส้น)	20 (เส้น)	20 (เส้น)	-จำนวนเส้นทาง การคมนาคมที่ เพิ่มขึ้น -ระดับความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ	ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน คสล. ถนนลูกรัง	โครงการ ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน คสล. ถนนลูกรัง	กองช่าง	กองช่าง
				จำนวน ไฟฟ้า สาธารณะ ที่ติดตั้ง ซ่อมแซม เพิ่มขึ้น	100 (จุด)	100 (จุด)	100 (จุด)	100 (จุด)	-จำนวนไฟฟ้า สาธารณะเพิ่มขึ้น -ระดับความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ	ติดตั้ง ซ่อมแซม ขยายเขต ระบบไฟฟ้า สาธารณะ	โครงการ ติดตั้ง ซ่อมแซม ขยายเขต ระบบไฟฟ้า สาธารณะ	กองช่าง	กองช่าง
				จำนวน ระบบ ประปาที่ ได้รับการ ก่อสร้าง/ ปรับปรุง/ ซ่อมแซม	5 (แห่ง)	5 (แห่ง)	5 (แห่ง)	5 (แห่ง)	-จำนวนประปาที่ เพิ่มขึ้น -ระดับความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ	ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบ ประปา หมู่บ้าน	โครงการ ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบ ประปา หมู่บ้าน	กองช่าง	กองช่าง

ความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ความก้าวหน้าของ เป้าหมาย	กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
					2561	2562	2563	2564					
				จำนวนท่อ ระบายน้ำ ได้รับการ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม	10 (แห่ง)	10 (แห่ง)	10 (แห่ง)	10 (แห่ง)	-จำนวนท่อ ระบายน้ำเพิ่มขึ้น -ระดับความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ	ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ท่อระบาย น้ำ	โครงการ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ท่อระบาย น้ำ	กองช่าง	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการ บริหารจัดการงาน ด้านสังคม การศึกษาให้มี คุณภาพ มี มาตรฐาน เพื่อ สร้างภูมิคุ้มกัน และส่งเสริม โอกาสทางสังคม บนฐานแห่งความ พอเพียง	ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพ ชีวิต ทูทางสังคม และชุมชนให้ เข้มแข็ง	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนา คุณภาพชีวิต	ประชาชนได้รับ บริการอย่าง ทั่วถึง มีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรง ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ เด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุ คน พิการและผู้ ประสบปัญหา ทางสังคมได้รับ สวัสดิการอย่าง ทั่วถึง มีอาชีพ พึ่งพาตนเองได้	เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ พิการ ได้รับ สวัสดิการ อย่าง ทั่วถึง	15 (โครงการ)	15 (โครงการ)	15 (โครงการ)	15 (โครงการ)	คาดว่า ดำเนินการได้ปีละ 15 โครงการ	ให้การ สงเคราะห์ เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ พิการ และ สวัสดิการ ทางสังคม อย่างทั่วถึง	โครงการ เกี่ยวกับงาน สังคม สงเคราะห์ และ สวัสดิการ ทางสังคม	สำนักปลัด	สำนักปลัด

ความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ความก้าวหน้าของ เป้าหมาย	กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
					2561	2562	2563	2564					
				สามารถ ป้องกัน และระงับ โรคติดต่อที่ เกิดขึ้นได้ อย่าง ทัน่วงที่	8 (โครงก าร)	8 (โครงก าร)	8 (โครงก าร)	8 (โครงก าร)	คาดว่าจะดำเนินการได้ ปีละ 8 โครงการ	ป้องกันและ ระงับ โรคติดต่อ ต่างๆ	โครงการ เกี่ยวกับการ ป้องกันและ ระงับ โรคติดต่อ	สำนักปลัด	สำนักปลัด
				สามารถ ส่งเสริม การบริการ สาธารณสุข ให้กับ ประชาชน ได้ทั่วถึง	10 (โครงก าร)	10 (โครงก าร)	10 (โครงก าร)	10 (โครงก าร)	คาดว่าจะดำเนินการได้ ปีละ 10 โครงการ	ส่งเสริม บริการ สาธารณสุข และ เสริมสร้าง สุขภาพของ ประชาชน	โครงการ เกี่ยวกับการ บริการ สาธารณสุข และสร้าง เสริมสุขภาพ ของ ประชาชน	สำนักปลัด	สำนักปลัด
				สามารถ ส่งเสริม การบริการ ด้าน การศึกษา ให้กับ เยาวชน	20 (โครงก าร)	20 (โครงก าร)	20 (โครงก าร)	20 (โครงก าร)	คาดว่าจะดำเนินการได้ปี ละ 20 โครงการ	สนับสนุน และส่งเสริม การศึกษา	โครงการ เกี่ยวกับการ ส่งเสริมและ สนับสนุน ด้าน การศึกษา		

ความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ความก้าวหน้าของ เป้าหมาย	กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
					2561	2562	2563	2564					
				สามารถ ส่งเสริมการ บริการด้าน การเกษตร ให้กับกลุ่ม อาชีพ เกษตรกรรม	10 (โครงการ)	10 (โครงการ)	10 (โครงการ)	10 (โครงการ)	คาดว่าจะดำเนินการได้ ปีละ 10 โครงการ	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน อาชีพด้าน เกษตรกรรม ให้กับ ประชาชน	โครงการ เกี่ยวกับการ ส่งเสริม สนับสนุน อาชีพด้าน เกษตรกรรม	สำนักปลัด	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการ บริหารจัดการ ด้านสังคม การศึกษาให้มี คุณภาพ มี มาตรฐาน เพื่อ สร้างภูมิคุ้มกัน และส่งเสริม โอกาสทางสังคม บนฐานแห่งความ พอเพียง	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคนให้เป็น พลเมืองที่ดีของ สังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้าน การป้องกันและ ปราบปรามยา เสพติด	ชุมชนมี ความเป็น ระเบียบ เรียบร้อย ปลอดภัย จากปัญหา ยาเสพติด	สามารถ ป้องกัน และแก้ไข ปัญหา ยาเสพติด	5 (โครงการ)	5 (โครงการ)	5 (โครงการ)	5 (โครงการ)	คาดว่าจะดำเนินการได้ ปีละ 5 โครงการ	รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรม ป้องกันและ แก้ไขปัญหา ยาเสพติด	โครงการ รณรงค์ ป้องกันและ แก้ไขปัญหา ยาเสพติด	สำนักปลัด	สำนักปลัด

ความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ความก้าวหน้าของ เป้าหมาย	กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
					2561	2562	2563	2564					
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาด้าน การแพทย์แผน ไทยและสมุนไพร	ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพ ชีวิต ทูทางสังคม และชุมชนให้ เข้มแข็ง	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้าน การกีฬา	ประชาชนใน ชุมชนมี สุขภาพ แข็งแรง	ประชาชน และ เยาวชนมี สถานที่ใน การออก กำลังกาย	5 (โครงการ)	5 (โครงการ)	5 (โครงการ)	5 (โครงการ)	คาดว่าจะดำเนินการได้ ปีละ 5 โครงการ	พัฒนา ส่งเสริมการ กีฬา นันทนาการ และสถานที่ ออกกำลังกาย	โครงการ ส่งเสริมการ กีฬา นันทนาการ และสถานที่ สำหรับออก กำลังกาย	สำนักปลัด	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการ บริหารจัดการ ด้านสังคม การศึกษาให้มี คุณภาพ มี มาตรฐานเพื่อ สร้างภูมิคุ้มกัน และส่งเสริม โอกาสทางสังคม บนฐานแห่งความ พอเพียง	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและ สนับสนุนกิจกรรม ด้านคุณภาพ สิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหาร จัดการ	การบริหาร จัดการมี ประสิทธิภาพ ตามแนว ธรรมาภิบาล	เพิ่ม ประสิทธิภาพ และพัฒนา บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ ในการทำงาน และบริการได้	20 (โครงการ)	20 (โครงการ)	20 (โครงการ)	20 (โครงการ)	คาดว่าจะดำเนินการได้ ปีละ 20 โครงการ	พัฒนาระบบ การให้บริการ และพัฒนา ประสิทธิภาพ ขีด ความสามารถ ของบุคลากร ท้องถิ่น	โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

วิสัยทัศน์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

“ศรีมหาโพธิเมืองน่าอยู่ เชิดชูการศึกษา เกษตรกรรมก้าวหน้า
การกีฬาก้าวหน้า ชุมชนห่างไกลยาเสพติด”

พันธกิจหลักการพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

- ๑) ปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายให้บรรลุผลโดยตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) พัฒนาความสามารถในด้านการเกษตรกรรมแบบพึ่งตนเองของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี

วิสัยทัศน์

“ปราจีนบุรีเมืองน่าอยู่ อุตสาหกรรมสีเขียว แหล่งท่องเที่ยวชุมชนเชิงนิเวศน์และสุขภาพ”

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมสีเขียว
รองรับ AEC และตลาดโลก
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่ด้วยการพัฒนาทุนทางสังคมและความมั่นคงสู่สังคมเป็นสุข
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และ
สุขภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอศรีมหาโพธิ

วิสัยทัศน์

เป็นเมืองเกษตรกรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและดิน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มศักยภาพบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวทาง
ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และ
พัฒนา OTOP
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารการจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี

กระทรวงมหาดไทยได้แจ้งแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้น้ำหนักถึงความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดป्राจีนบุรีเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ร่วมกับผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการจังหวัด ผู้แทนจากองค์กรอิสระ องค์กรภาคประชาชน ภาคธุรกิจ และภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องประชุมกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนา สำหรับเป็นกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งใช้เป็นกรอบในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาของตนเองต่อไป

เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราชินบุรี ได้จัดประชุมทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปราชินบุรี และที่ประชุมมีมติเห็นชอบวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาทุนทางสังคมให้เข้มแข็ง ส่งเสริมแหล่งเศรษฐกิจชุมชน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิต ทุนทางสังคม และชุมชนให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

๑.ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านเมืองน่าอยู่

๒.ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

๓.ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเกษตร

๔.ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการกีฬา

๕.ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ ได้วางนโยบายในการพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศชาติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙)ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้เพื่อต้องการเห็นสังคมไทยเป็นสังคมอยู่เย็นเป็นสุข คนไทยมีคุณธรรม นำความรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีเสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ และทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ภายใต้ประชาคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรี ประการสำคัญ คือ การน้อมนำเอาแนวพระราชดำริเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลให้มากที่สุด และเพิ่มเติมในส่วนที่เห็นว่าเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา สถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ดังนี้

๑.นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของตำบลเพื่อส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชน และเป็นการวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๒.นโยบายด้านการพัฒนาสังคม พัฒนาศักยภาพของประชาชนในตำบล ทั้งในด้านการศึกษา สาธารณสุข และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.นโยบายการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปฏิรูปการศึกษา เจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้ประชาชนทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ และนำพาท้องถิ่นให้

รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดหลักการศึกษาร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๔.นโยบายพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านสุขภาพ ตามแนวทางของกฎหมายสุขภาพแห่งชาติช่วยรณรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางด้านสุขภาพอนามัย เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ

๕.นโยบายพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ส่งเสริม สนับสนุน กลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็งเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพที่เหมาะสม กับสภาวะแวดล้อมของท้องถิ่นและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา กระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน ขยายเครือข่าย โดยจัดหาแหล่งรองรับสินค้า หรือตลาดส่งออกสินค้าของกลุ่มอาชีพ

๖.นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

พัฒนาองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เป็นหน่วยบริการสังคมที่ดี มีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของตำบล ศรีมหาโพธิ ตำบลสัมพันธ และตำบลบางกุ้ง พร้อมทั้งเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาระบบการบริหารสาธารณะที่ดี มีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๗.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

รณรงค์ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน และชุมชน โดยรณรงค์ปลูกต้นไม้ในเขตความรับผิดชอบ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนการจัดทำโครงการ และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งไปสู่ลดภาวะโลกร้อน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต.สามารถจะแก้ไขปัญหาของ อบต.ศรีมหาโพธิ์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของ อบต.จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต.เป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และสาธารณสุข
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. ด้านการป้องกันโรค และบรรเทาสาธารณภัย การสังคมสงเคราะห์
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นอบต.กลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิมีภารกิจและปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติการกิจ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ ให้เหมาะสม จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ได้แก่ กองคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๑ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑...โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหายภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
- งานนโยบายและแผน
- งานกิจการสภาฯ
- งานกฎหมายและคดี
- งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ

(๒) กองคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

(๓) กองช่าง

- งานสาธารณูปโภค
- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานควบคุมโรค
- งานบริการสาธารณสุข

(๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานบริหารการศึกษา

โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ศรีมหาโพธิ์ ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสถิติสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเบี้ยยังชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคล และกลุ่มคนในชุมชน ๑.๗ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมป้องกันโรคระบาด - งานควบคุมสัตว์	๑. สำนักงานปลัด อบต.ศรีมหาโพธิ์ ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสถิติสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานจดทะเบียนและพาณิชย์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเบี้ยยังชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคล และกลุ่มคนในชุมชน ๑.๗ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานทะเบียนฐานะทางการเงิน ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานทะเบียนฐานะทางการเงิน ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปาและสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานพัฒนาจัดระบบด้านสิ่งแวดล้อม - งานอาชีวอนามัย ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปาและสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอาชีวอนามัย ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานบริหารการศึกษา - งานจัดแนวทางการศึกษา - งานจัดหลักสูตรการเรียนการสอน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานให้บริการการศึกษาทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานบริหารการศึกษา - งานจัดแนวทางการศึกษา - งานจัดหลักสูตรการเรียนการสอน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานให้บริการการศึกษาทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ประเภท ภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

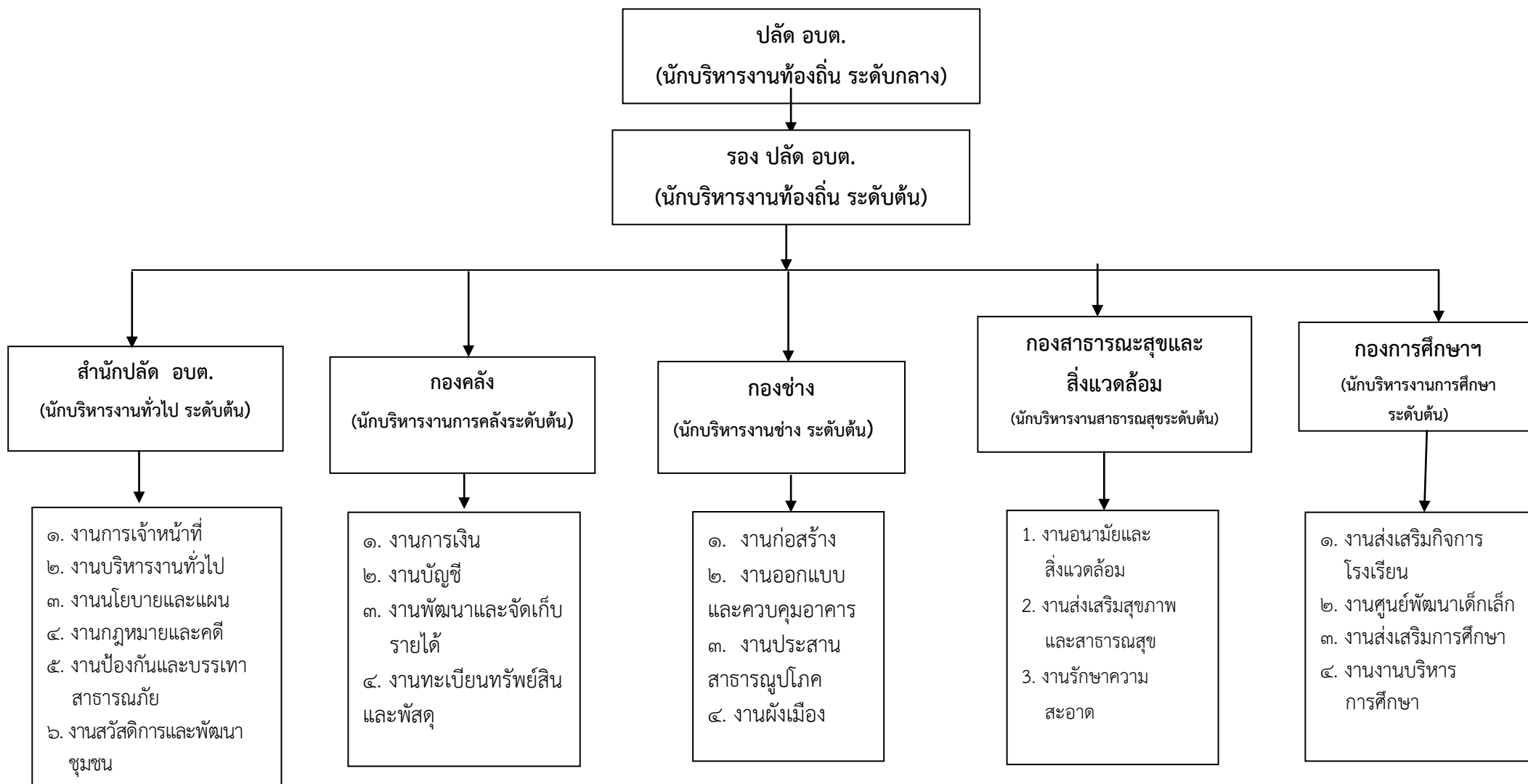
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกฎหมายและคดี								
นิติกร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกิจการสภา								
-	-	-	-	-	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงิน								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑		-	-	
งานบัญชี								
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ประเภท การกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้าง/งานออกแบบและควบคุมอาคาร/ งานประสานสาธารณูปโภค/งานผังเมือง								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง ประเภท การกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม/งานส่งเสริม สุขภาพและสาธารณสุข								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ขอให้ กรมฯสอบ
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานรักษาความสะอาด								
พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน/งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/ งานบริหารการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ขอให้ กรมฯสอบ
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู								
ครู (ค.ศ.๑) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๔๗	๕๐	๕๐	๕๐	+๓			

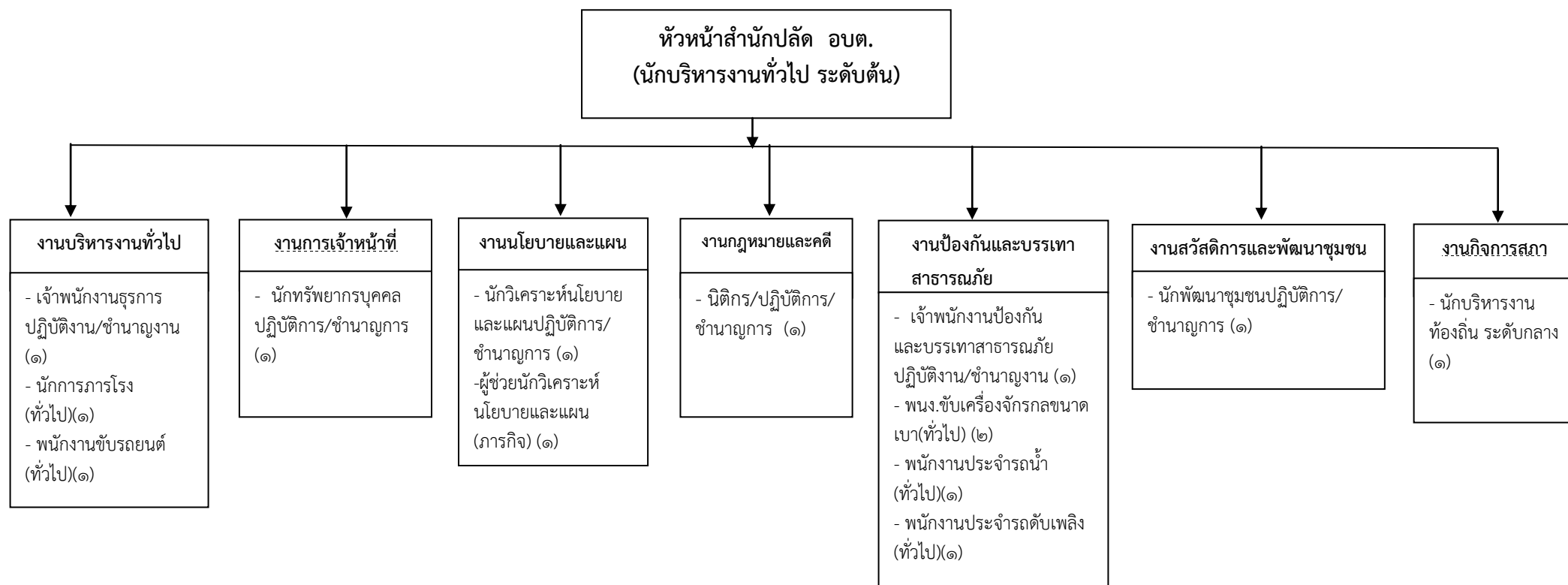
หมายเหตุ : ตำแหน่งว่างเดิม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ได้ขอใช้บัญชีผู้
สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

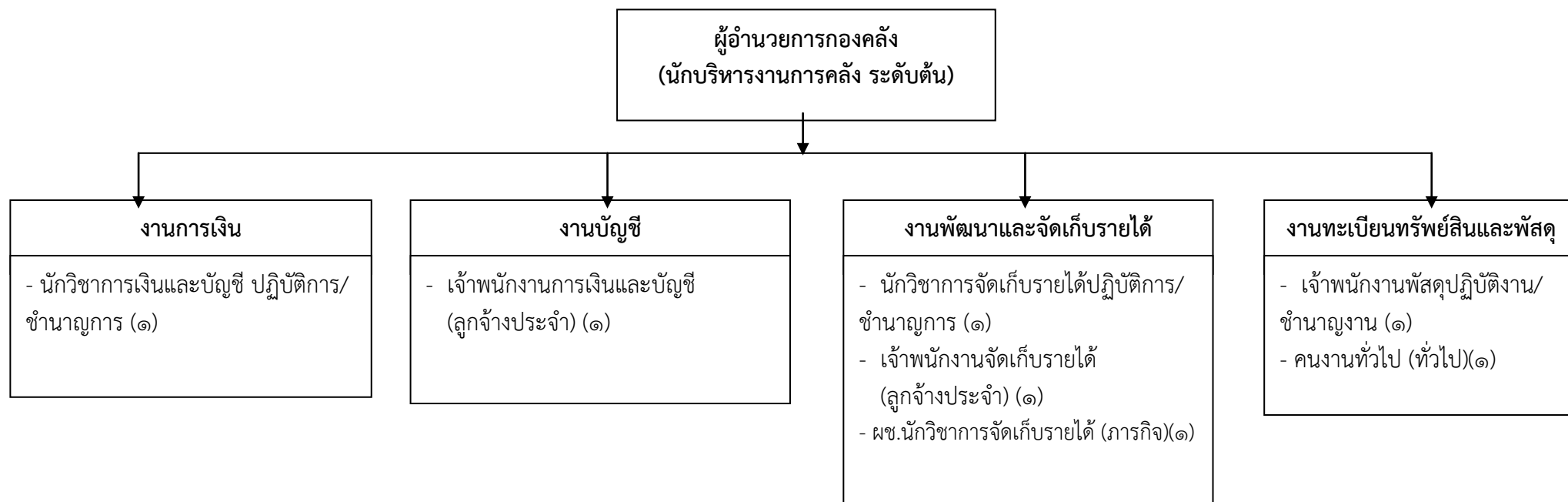


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



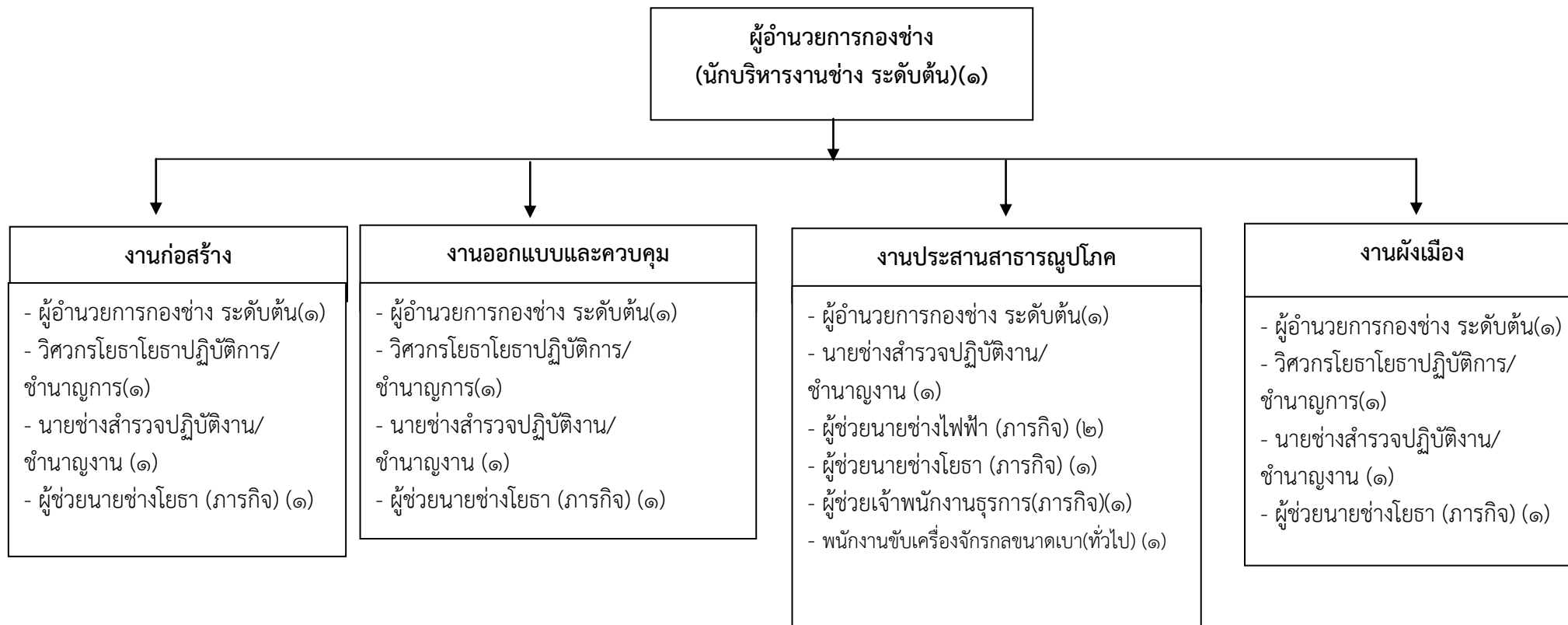
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๓	๑	-	๑	๕

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๒	-	-	-	๑	-	๑

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	๒	๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคติ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑.๑ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑.๒ เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงแก้หน่วยงานให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น

๑.๓ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมกันปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชนให้มากที่สุด

๑.๔ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

๑.๕ เพื่อนำประสบการณ์ที่ได้มาบริการและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาระบบนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการทุจริตที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่อีกภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดวางระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประยุกต์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ

ต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือการคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร ๓ ด้านดังนี้

๑. ด้านกระบวนการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. มีนโยบายที่จะบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ๒. มีกฎหมายรองรับหน้าที่ตามภารกิจ มีกฎระเบียบที่ชัดเจน ๓. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ๔. มีการวางระบบ LAN เพื่อเชื่อมโยงและสืบค้นข้อมูล ๕. มีการลดขั้นตอนการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ทำให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว กระชับ และถูกต้อง	๑. ไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๒. ไม่มีการวางหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม ๓. ขาดงบประมาณในการอบรม ๔. ขาดการบริหารแผนงานฝึกอบรมในภาพรวม ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ๕. ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายที่จะส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ๒. มีระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่เน้นประสิทธิภาพการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นหน่วยงานพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง	๑. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น บางอย่างไม่ชัดเจน ๒. การพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน

๒. ด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านของตนเอง ๒. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน ๔. มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับงาน ๕. ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญแต่ละด้าน ๖. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่นทำให้มีความสำนึก รักบ้านเกิด มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ๗. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีวุฒิการศึกษา และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด/เผยแพร่เทคนิควิชาการและงานวิจัย ๒. บุคลากรขาดการสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ ๓. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอดเทคนิคสู่ผู้รับบริการ ๔. บุคลากรขาดความรู้ต่างสาขาที่ต้องประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านการเงินงบประมาณ ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ ฯลฯ ๕. บุคลากรขาดการเรียนรู้ด้านการเปลี่ยนแปลง
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างหลากหลาย ๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนให้มีบุคลากรมีความรู้ ความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น	๑. สถานที่เรียนอยู่ห่างไกลจากบ้านทำให้ผู้เรียนต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒. สาขาที่เปิดสอนยังไม่หลากหลายทำให้บุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าในสายงานไม่มีความสนใจศึกษาต่อ ๓. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมฯ จัดเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งทำให้พนักงานจ้างระดับปฏิบัติไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ๔. บุคลากรบางคนขาดความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. อบต.จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒. มีความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เอื้อต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง ๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็น	๑. การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๒. เครื่องมือเครื่องใช้บางอย่างเก่า เสื่อมสภาพทำให้ใช้การไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และต้องเสียค่าใช้จ่ายการบำรุงรักษา ๓. ระเบียบข้อกฎหมายไม่ชัดเจนทำให้ไม่สามารถจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นบางอย่างได้
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๑. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมือง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาบุคลากร ๒. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐล่าช้า ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. เป้าหมายการพัฒนา

ในรอบ ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓. หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคนจะได้รับการพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๔ หลักสูตรด้านการบริการ
- ๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

๔.๑ จัดโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุก ๆ ปี

๔.๒ จัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้าอบรมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากร

ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๔.๓ การจัดการประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๔.๔ จัดโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๔.๕ จัดโครงการมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างดีเด่น

๔.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๔.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๔.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๔.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๕. จัดโครงการมอบรางวัล พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดีเด่น												
๖. ส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็น ผู้ใช้ประชาชนในพื้นที่ การ ให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลด ขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการ ได้รับความพึงพอใจจากการ ให้บริการของเจ้าหน้าที่												
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานฯ												
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี												
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ใน วิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอก ระบบ รวมถึงการศึกษาตาม อัธยาศัย ฯ												

ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ

๑. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๒. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๓. ข้าราชการมีความรู้ความสารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง
๔. เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. เป็นหน่วยงานค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๖. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเชื่อมโยงเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อและเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
๗. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

๘. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
 ๙. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
 ๑๐. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
 ๑๑. สร้างขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรม ศึกษา ดูงาน
 ๑๒. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
 ๑๓. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
 ๑๔. การรักษาคณในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน
 ๑๕. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสมรรถนะอย่างชัดเจนและเพียงพอ
 ๑๖. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้
- สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ**
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้รอบภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
 ๒. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ
 ๓. วิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
 ๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 ๕. การสร้างองค์กรให้มีคุณภาพ
 ๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 ๗. บุคลากรทุกระดับมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
 ๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
 ๙. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูงเป็นมืออาชีพ
 ๑๐. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.	จัดโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุก ๆ ปี	๘๐๐,๐๐๐	งานการเจ้าหน้าที่
๒.	จัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าอบรมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร	ตามหลักสูตร	งานการเจ้าหน้าที่
๓.	จัดการประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-	งานการเจ้าหน้าที่
๔.	จัดโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-	งานการเจ้าหน้าที่
๕.	จัดโครงการมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างดีเด่น ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว	-	งานการเจ้าหน้าที่
๖.	เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่	-	งานการเจ้าหน้าที่
๗.	ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน	-	งานการเจ้าหน้าที่
๘.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	-	งานการเจ้าหน้าที่
๙.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย ฯ	-	งานการเจ้าหน้าที่

๖. การติดตามและประเมินผล

๖.๑ ใช้แบบสอบถามก่อนและหลังการอบรม

๖.๒ ประชุมประจำเดือนในการติดตามผล

๖.๓ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

๖.๔ หากบุคคลใดยังด้อยคุณภาพในการปฏิบัติงานก็ดำเนินการพัฒนาต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ ขอประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก