

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่ กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น



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

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

๑.๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

๑.๒๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

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

๑.๒๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

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

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

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

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

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

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

๑.๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



๑.๔๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

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

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครปฐมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆกระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องรับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละครั้ง ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

- ถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จำนวน ๔๑ สาย ดังนี้

ที่	ชื่อถนน	หมู่ที่	กว้าง (เมตร)	ยาว (เมตร)	ลักษณะ ผิวจราจร	ท่อ ระบายน้ำ	เสาไฟฟ้า (ต้น)
๑	ถนนบางเตย ซอย ๑	๑	๕.๐๐	๗๕๐	คสล.	๙๒๙	๒๑
๒	ถนนบางเตย ซอย ๒	๑	๖.๐๐	๑,๙๔๗	คสล.	๑,๗๘๐	๓๙
๓	ถนนบางเตย ซอย ๒/๑	๑	๖.๐๐	๒๐๐	คสล.	-	๖
๔	ถนนเลียบบคลองสามบาท (ถนนอม)	๑	๓.๐๐	๓๘๐	หินคลุก	คลอง	-
๕	ถนนเลียบบคลองสามบาท (ศาลตาขุน)	๑	๔.๐๐	๓๖๐	คสล.	คลอง	๗
๖	ถนนเลียบบคลองสามบาท (บ.เบสพลาศติกา)	๑	๔.๐๐	๑๐๐	หินคลุก	คลอง	-
๗	ถนนเลียบบคลองหมอคง	๑	๕.๐๐	๑,๔๐๐	คสล.,แอสฟัลท์	คลอง	๓๖
๘	ถนนเลียบบคลองหมอคง แยก ๑	๑	๓.๕๐	๒๖๕	หินคลุก	-	๗
๙	ถนนศาลาแดง (หน้า อบต.)	๑	๔.๐๐	๘๐	คสล.	-	-
๑๐	ถนนเจริญท่า	๑	๕.๐๐	๙๔๐	คสล.	๗๐๐	๓๒
๑๑	ถนนเจริญท่า(แยก ๑)	๑	๕.๐๐	๙๔๐	คสล.	๗๐๐	๓๒
๑๒	ถนนบ้านนายเขียว	๑	๕.๐๐	๑๔๗	คสล.	คลอง	๔
๑๓	ถนนบางเตย ซอย ๓	๒	๕.๐๐	๑,๒๖๐	แอสฟัลท์	๒๗๐	๓๐
๑๔	ถนนบางเตย ซอย ๓/๑	๒	๖.๕๐	๖.๕๐	๔๙๐	คสล.	-
๑๕	ถนนบางเตย ซอย ๓/๑ แยก ๑	๒	๕.๐๐	๕.๐๐	๒๕๐	หินคลุก	-
๑๖	ถนนบางเตย ซอย ๓/๑ แยก ๒	๒	๕.๐๐	๕.๐๐	๒๐	หินคลุก	-
๑๗	ถนนบางเตย ซอย ๓/๒ (जरบุญ)	๒	๗.๕๐	๗.๕๐	๒๖๗	หินคลุก	-
๑๘	ถนนบางเตย ซอย ๔ (รวมรอบโรงเรียน)	๒	๕.๐๐	๕.๐๐	๑,๒๐๕	แอสฟัลท์	-
๑๙	ถนนบางเตย ซอย ๕	๒	๕.๐๐	๕.๐๐	๑,๕๒๒	แอสฟัลท์	๑,๕๒๑
๒๐	ถนนบางเตย ซอย ๖	๒	๔.๐๐	๔.๐๐	๑,๖๗๐	แอสฟัลท์	คลอง
๒๑	ถนนบางเตย ซอย ๗	๒	๕.๐๐	๕.๐๐	๑,๕๔๐	คสล./แอส	คลอง
๒๒	ถนนบางเตย ซอย ๘	๒	๔.๐๐	๔.๐๐	๗๐๐	คสล./หิน	คลอง
๒๓	ถนนสาคร - สุดท้ายอุทิศ	๒	๔.๐๐	๔.๐๐	๑๖๘	แอสฟัลท์	๑๕๐
๒๔	ถ.บางเตยซอย ๓/๕	๒	๕.๐๐	๓๖๖	คสล.	๒๐๙	๙
๒๕	ถนนเลียบบคลองบางเตย	๒	๕.๐๐	๕๐๐	คสล.	คลอง	๙
๒๖	ถนนร่วมอุทิศ	๒	๕.๖๐	๒๑๙	คสล.	-	๖
๒๗	ถนนบางเตย ซอย ๕/๖	๒	๕.๐๐	๔๕๐	คสล.	คลอง	๑๔



ที่	ชื่อถนน	หมู่ที่	กว้าง (เมตร)	ยาว (เมตร)	ลักษณะ ผิวจราจร	ท่อ ระบายน้ำ	เสาไฟฟ้า (ต้น)
๒๘	ถนนทางเกวียน	๒	๕.๐๐	๙๑	คสล.	-	-
๒๙	ถนนเลียบบคลองยายแคน	๒	4.10 - 4.60	๑๓๖	คสล.	คลอง	-
๓๐	ถนนเทิดพระเกียรติสมเด็จพระเจ้า	๓-๗	๖.๐๐	๔,๖๘๐	แอสฟัลท์	-	๑๐๒
๓๑	ถนนเทิดพระเกียรติฯ ซอย ๒	๓-๔	๕.๐๐	๕๗๐	คสล.	คลอง	-
๓๒	ถนนเทิดพระเกียรติฯ ซอย ๓	๓	๓.๐๐	๔๕๐	หินคลุก	คลอง	-
๓๓	ถนนเทิดพระเกียรติฯ ซอย ๕	๓	๕.๐๐	๑๐๐	หินคลุก	-	-
๓๔	ถนนเทิดพระเกียรติฯ ซอย ๔	๔	๕.๐๐	๑๒๐	หินคลุก	คลอง	-
๓๕	ถนนเทิดพระเกียรติฯ ซอย ๑	๕	๔.๐๐	๙๒๐	คสล.	ร่องน้ำ	๖
๓๖	ถนนเลียบบคลองโพธิ์	๕	๓.๕๐	๑,๒๙๒	แอสฟัลท์	คลอง	-
๒๔	ถ.บางเตยซอย ๓/๕	๒	๕.๐๐	๓๖๖	คสล.	๒๐๙	๙
๒๕	ถนนเลียบบคลองบางเตย	๒	๕.๐๐	๕๐๐	คสล.	คลอง	๙
๒๖	ถนนร่วมอุทิศ	๒	๕.๖๐	๒๑๙	คสล.	-	๖
๓๗	ถนนเฉลิมพระเกียรติ	๖	๖.๐๐	๗๓๓	แอสฟัลท์	ร่องน้ำ	๒๑
๓๘	ถนนฉลอม	๗	๔.๐๐	๖๑๕	หินคลุก	ร่องน้ำ	๖
๓๙	ถนนทางเข้าสภาตำบล	๗	๕.๐๐	๒๘๐	คสล.	ร่องน้ำ	๗
๔๐	ถนนตาเทียมยายฮวย	๗	๕.๐๐	๓๕๐	แอสฟัลท์	-	-

- การประปา

ที่	สถานที่ตั้ง	หมู่ที่	ความจุ (ลบ.ม.)	เครื่องสูบน้ำ (แรงม้า)	กระแสไฟฟ้า(เฟส)
๑	หอดักที่ทำการ อบต.บางเตย	๑	๑๗	๑๐/๑๕	๓
๒	หอดักคลองสามบาท	๑	๓๐	๑๐	๓
๓	หอดักซอยเจริญท่า	๑	๓๐	๑๕	๓
๔	หอดักสาคร - สุดท้ายอุทิศ	๒	๑๗	๑๐	๓
๕	หอดักปั้มบางจาก	๒	๓๐	๑๐	๓
๖	หอดักบ้านตาจันทร์	๒	๓๐	๑๕	๓
๗	หอดักร้านส้มแก้ว	๒	๑๗	๕	๓
๘	หอดักโรงเรียนบ้านบางเตย (ใหม่)	๒	๔๕	๑๕	๓
๙	หอดักศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางเตย	๒	๔๕	๑๕	๓
๑๐	หอดักบ้านนางประดับ	๓	๓๐	๑๕	๓
๑๑	หอดักคลองโพธิ์ (๒ บ่อ)	๕	๓๐	๑๐/๑๕	๓
๑๒	หอดักสภาตำบลเก่า	๗	๓๐	๑๕	๓



- การไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่ที่มีจำนวน ๕๓๐ จุด ดังนี้

๑) หมู่ที่ ๑ บ้านคลองสามบาทจำนวน	๑๕๗ จุด
๒) หมู่ที่ ๒ บ้านคอราง	จำนวน ๒๓๑ จุด
๓) หมู่ที่ ๓-๗ ตำบลบางเตย	จำนวน ๑๐๒ จุด
๔) หมู่ที่ ๕ บ้านคลองโพธิ์	จำนวน ๖ จุด
๕) หมู่ที่ ๖ บ้านคลองดงตาล	จำนวน ๒๑ จุด
๖) หมู่ที่ ๗ บ้านคลองผีเสื้อ	จำนวน ๑๓ จุด

- โทรศัพท์

- | | |
|-----------------------------|------------------------------------|
| ๑) เสาสัญญาณโทรศัพท์ ๒ แห่ง | บริษัท บีเอฟเคที (ประเทศไทย) จำกัด |
| ๒) เสาสัญญาณโทรศัพท์ ๗ แห่ง | บริษัททรูมูฟเอช ยูนิเวอร์แซล |

- ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

- | | |
|------------------------|--------------|
| ๑) สถานีขนส่งผู้โดยสาร | จำนวน ๑ แห่ง |
|------------------------|--------------|

สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) เส้นทางคมนาคมในตำบลและหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและไม่สะดวกเนื่องจากบางเส้นทางยังเป็นทางลูกรัง ผิวจราจรขรุขระ ไม่ได้มาตรฐาน

๒) การก่อสร้างถนนบางสายไม่มีการฝังท่อระบายน้ำ ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน

๓) ในฤดูน้ำหลากทำให้น้ำท่วมถนนเกิดความเสียหาย

๔) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๕) ระบบโทรคมนาคมขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๖) ปัญหาด้านการประปา ระบบการจ่ายน้ำประปายังไม่เพียงพอ เนื่องจากชุมชนมีการขยายตัวมากขึ้น ทำให้การให้บริการยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร

๗) การจัดเก็บขยะ ยังไม่สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากยังขาดเจ้าหน้าที่และการขยายตัวของชุมชนมากขึ้น

ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

๒) สร้างสะพาน ค.ส.ล. วางท่อระบายน้ำ

๓) ก่อสร้างเขื่อน/ทำนบกั้นคลองสาธารณะวางระบบควบคุมน้ำ

๔) ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืช

๕) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพื่อส่องสว่าง

๖) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล

๗) ปรับปรุงระบบประปา โดยการเปลี่ยนวางท่อเมนประปาใหม่, ดำเนินการปรับปรุงท่อถึง

น้ำประปา



๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- การเกษตร

๑) ทำนา	จำนวน	๓๗๐.๗๕ ไร่
๒) กล้ายไม้	จำนวน	๑๗๗ ไร่
๓) กะเจด	จำนวน	๕๒.๗๕ ไร่
๔) ส้มโอ	จำนวน	๑,๔๖๘ ไร่

- การประมง มีการเลี้ยงปลาในพื้นที่ ดังนี้

๑) หมู่ที่ ๑ จำนวน ๓๘ ไร่	- หมู่ที่ ๒	จำนวน ๑๖ ไร่
๒) หมู่ที่ ๓ จำนวน ๑๕ ไร่	- หมู่ที่ ๔	จำนวน ๘ ไร่
๓) หมู่ที่ ๕ จำนวน ๗ ไร่		

- การปศุสัตว์

๑) หมู่ที่ ๑ เลี้ยงไก่ ๒๐๐ ตัว เลี้ยงเป็ด ๓๐๐ ตัว

- การบริการ

๑) ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตำบลบางเตย	จำนวน	๑	แห่ง
๒) ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรตำบลบางเตย	จำนวน	๑	แห่ง
๓) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)	จำนวน	๙๐	คน
๔) ชมรมผู้สูงอายุบางเตยสร้างสรรค์	จำนวน	๓๔๕	คน
๕) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย	จำนวน	๑	แห่ง
๖) ศูนย์ปฏิบัติการแก้ไขปัญหายาเสพติดระดับตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
๗) ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลบางเตย	จำนวน	๑	แห่ง
๘) กองทุนแม่ของแผ่นดิน (หมู่ที่ ๒)	จำนวน	๑๑๔	ครัวเรือน
๙) กองทุนสวัสดิการชุมชน	จำนวน	๓๕๕	คน
๑๐) สภาวัฒนธรรมตำบลบางเตย	จำนวน	๑	แห่ง

- อุตสาหกรรม

๑) โชว์รูมรถยนต์	จำนวน	๖	แห่ง
๒) ร้านซ่อมรถ อะไหล่รถ	จำนวน	๘	แห่ง
๓) ร้านอาหาร	จำนวน	๑๓	แห่ง
๔) สถานีบริการน้ำมันและแก๊ส	จำนวน	๖	แห่ง
๕) ร้านค้าไม้แปรรูป	จำนวน	๑	แห่ง
๖) โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	๑๙	แห่ง
๗) ร้านล้างอัดฉีด	จำนวน	๒	แห่ง
๘) ห้องเช่า	จำนวน	๖๖	แห่ง
๙) โกดังเก็บของ	จำนวน	๑๔	แห่ง
๑๐) ห้างสรรพสินค้า	จำนวน	๓	แห่ง
๑๑) ร้านค้าเบ็ดเตล็ด	จำนวน	๓๘	แห่ง
๑๒) อุ้ตรวจสภาพรถ	จำนวน	๒	แห่ง
๑๓) ร้านเซรามิค+กระเบื้อง	จำนวน	๒	แห่ง
๑๔) ร้านสะดวกซื้อ	จำนวน	๕	แห่ง



- การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- | | | | |
|--|-------|-----|------|
| ๑) กลุ่มสตรีเพื่อการพัฒนาอาชีพตำบลบางเตย | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ๒) กลุ่มออมทรัพย์ระดับหมู่บ้าน | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ๓) กลุ่มผู้ผลิตส้มโอ | จำนวน | ๗๐ | คน |
| ๔) กลุ่มผู้ผลิตข้าว | จำนวน | ๒๒๙ | แห่ง |
| ๕) กลุ่มผู้ผลิตผักกะเจต | จำนวน | ๒๐ | แห่ง |
| ๖) การท่องเที่ยว | | | |
| ๗) แหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชนเกษตร “เกาะลัดอีแท่น” | | | |

สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ขาดความรู้ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒) ราคาผลผลิตตกต่ำ ประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในชุมชน
- ๓) ประชาชนยังขาดความรู้เรื่องการพัฒนาการเกษตรยั่งยืน

ความต้องการของประชาชนด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบผลิตการเกษตร
- ๒) ต้องการความรู้ ด้านวิชาการและทัศนศึกษา
- ๓) ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๔.๓ ด้านสังคม

- การศึกษา

- | | | | |
|--|-------|---|------|
| ๑) โรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ๒) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ๔) ที่อ่านหนังสือพิมพ์/วารสาร ประจำหมู่บ้าน | จำนวน | ๔ | แห่ง |

- อาชญากรรม

- | | | | |
|--|-------|---|------|
| ๑) จุดตรวจเจ้าหน้าที่ตำรวจ (อบต.ทรงคนอง) | จำนวน | ๑ | แห่ง |
|--|-------|---|------|

- ยาเสพติด

- | | | | |
|---|-------|---|------|
| ๑) ศูนย์ปฏิบัติการแก้ไขปัญหายาเสพติดระดับตำบล | จำนวน | ๑ | แห่ง |
|---|-------|---|------|

- สังคมสงเคราะห์

- | | | | |
|--|-------|---|------|
| ๑) ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลบางเตย | จำนวน | ๑ | แห่ง |
|--|-------|---|------|

สภาพปัญหาด้านสังคม

๑) ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมกัน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังขาดความรู้ ความชำนาญ ในการประกอบอาชีพ

ความต้องการของประชาชนด้านสังคม

๑) จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ เช่น การอบรมการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓) ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.

**๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย แบ่งเขตการปกครองเป็น ๗ หมู่บ้าน อยู่ในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย เต็มพื้นที่ทั้ง ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่/บ้าน	ไร่	ตารางเมตร	ตารางกิโลเมตร
หมู่ที่ ๑ บ้านคลองสามบาท	๑,๔๙๖.๓๘	๒,๓๙๔,๒๐๘	๒.๓๙๔
หมู่ที่ ๒ บ้านคอราง	๑,๔๕๗.๔๕	๒,๓๓๑,๙๒๐	๒.๓๓๑
หมู่ที่ ๓ บ้านคลองหลวง	๗๐๒.๐๔	๑,๑๒๓,๒๖๔	๑.๑๒๓
หมู่ที่ ๔ บ้านบางเตย	๗๖๒.๑๕	๑,๒๑๙,๔๕๐	๑.๒๑๙
หมู่ที่ ๕ บ้านคลองโพธิ์	๗๙๖.๓๕	๑,๒๗๔,๑๖๐	๑.๒๗๔
หมู่ที่ ๖ บ้านคลองตงตาล	๘๒๖.๒๔	๑,๓๒๑,๙๘๔	๑.๓๒๑
หมู่ที่ ๗ บ้านคลองมีเสื่อ	๖๖๓.๒๑	๑,๐๖๑,๑๓๖	๑.๐๖๑

สภาพปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๑) ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

๓) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๔) การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร

๑) ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล, จัดกิจกรรม, โครงการต่างๆ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆ แก่ประชาชนและจัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่างๆ

๒) พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล , ลูกจ้างประจำ , พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แหล่งน้ำ

ลำดับที่	แม่น้ำ/ลำคลอง	หมู่ที่	กว้าง (เมตร)	ยาว (เมตร)	พื้นที่ (ตารางเมตร)
๑	แม่น้ำท่าจีน (นครชัยศรี)	๑ - ๗	๑๐๐	๔,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐
๒	คลองสามบาท	๑	๘.๐๐	๓,๕๐๐	๒๘,๐๐๐
๓	คลองหมอกคง	๑	๘.๐๐	๑,๕๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	คลองลำประโดง	๑	๘.๐๐	๔๐๐	๓,๒๐๐
๕	คลองสุ่นโปร่ง	๑	๕.๐๐	๕๖๐	๒,๘๐๐
๖	คลองบางเตย	๒	๘.๐๐	๓,๗๐๐	๒๙,๖๐๐
๗	คลองคุต	๒	๗.๐๐	๑,๖๐๐	๑๑,๒๐๐
๘	คลองยายแคน	๒	๖.๐๐	๓๓๐	๑,๙๘๐
๙	คลองแพรกบัว (แยกร้านส้มแก้ว)	๒			
๑๐	คลอง ๕/๖ (หน้าหมู่บ้านเสนา)	๒			



ลำดับ ที่	แม่น้ำ/ลำคลอง	หมู่ที่	กว้าง (เมตร)	ยาว (เมตร)	พื้นที่ (ตารางเมตร)
๑๑	คลองผู้ใหญ่ดี (แถวฟาสซิโน)	๒			
๑๒	คลองหลวง	๓	๗.๐๐	๘๖๐	๖,๐๒๐
๑๓	คลองประดับ	๓	๖.๐๐	๕๐๐	๓,๐๐๐
๑๔	คลองครุเมธ	๓	๖.๐๐	๖๒๐	๓,๗๒๐
๑๕	คลองเทิดพระเกียรติ ซอย ๒	๓	๖.๐๐	๔๑๐	๒,๔๖๐
๑๖	คลอง อบต.ไช้	๓	๖.๐๐	๔๙๐	๒,๙๔๐
๑๗	คลองราษฎร์สามัคคี	๔	๖.๐๐	๘๓๐	๔,๙๘๐
๑๘	คลองใหญ่	๔	๖.๐๐	๕๖๐	๓,๓๖๐
๑๙	คลองยายจู้	๔	๘.๐๐	๑,๒๐๐	๙,๖๐๐
๒๐	คลองภานู	๔	๖.๐๐	๕๒๐	๓,๑๒๐
๒๑	คลองสมศรี	๔	๖.๐๐	๓๐๐	๑,๘๐๐
๒๒	คลองประเสริฐ	๔			
๒๓	คลองต้นจิก (เขตเชื่อม ม.๔ - ม.๕ ปอทุ่ง)	๔, ๕			
๒๔	คลองโพธิ์	๕	๘.๐๐	๑,๔๐๐	๑๑,๒๐๐
๒๕	คลองเจ๊กหญู	๕	๖.๐๐	๖๐๐	๓,๖๐๐
๒๖	คลองป่าแจง	๕	๖.๐๐	๘๑๐	๔,๘๖๐
๒๗	คลองยายหนู	๕	๖.๐๐	๕๗๐	๓,๔๒๐
๒๘	คลองยายใบ	๕	๖.๐๐	๔๑๐	๒,๔๖๐
๒๙	ลำประโดงใบเตย (ใกล้รีสอร์ทติดกับสนาม)	๕			
๓๐	คลองตงตาล	๖	๘.๐๐	๘๕๐	๖,๘๐๐
๓๑	คลองบ้านสวน	๖	๖.๐๐	๖๙๐	๔,๑๔๐
๓๒	คลองร่วมใจพัฒนา	๖			
๓๓	คลองผู้ใหญ่เทียนอื่น	๖	๖.๐๐	๔๑๐	๒,๔๖๐
๓๔	คลองสวนกล้วยไม้	๖	๖.๐๐	๓๐๐	๑,๘๐๐
๓๕	คลองก่งเลี้ยง	๖			
๓๖	คลองยายเทียบ	๗	๖.๐๐	๔๖๐	๒,๗๖๐
๓๗	คลองยายแ้ว	๗	๖.๐๐	๔๖๐	๒,๗๖๐
๓๘	คลองผีเสื้อ	๗	๘.๐๐	๑,๗๐๐	๑๓,๖๐๐

- พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

หมู่ที่ / หมู่บ้าน	พื้นที่ (ไร่)	ครัวเรือน
๑ บ้านคลองสามบาท	๑,๔๙๖.๓๘	๒,๔๑๔
๒ บ้านคอราง	๑,๔๕๗.๔๕	๑,๙๓๖
๓ บ้านคลองหลวง	๗๐๒.๐๔	๖๔
๔ บ้านบางเตย	๗๖๒.๑๕	๕๗
๕ บ้านคลองโพธิ์	๗๙๖.๓๕	๗๐
๖ บ้านคลองตงตาล	๘๒๖.๒๔	๗๕
๗ บ้านคลองผีเสื้อ	๖๖๓.๒๑	๗๗



สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอย การเก็บขยะไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน
- ๒) ปัญหาคุณภาพน้ำเสื่อมโทรมจากน้ำเสียของโรงงานอุตสาหกรรม
- ๓) ปัญหาคลองตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุมเต็มพื้นที่

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๒) ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืชทั้งพื้นที่
- ๔) ควบคุม ดูแล ไม่ให้โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยน้ำเสียลงในลำคลอง หรือปล่อยคว้นพิษ

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

- | | |
|--|--------------|
| ๑) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.บางเตย) | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๒) ร้านขายยา | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๓) ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (รถกู้ชีพ) | จำนวน ๑ คัน |
| ๔) อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำเป็น ๑๐๐ เปอร์เซนต์ | |

สภาพปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๑) ปัญหาประชาชนยังขาดแคลนความรู้เรื่องสาธารณสุขและอนามัย
- ๒) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก
- ๓) ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
- ๔) ปัญหาเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕) ปัญหาด้านการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความต้องการของประชาชนด้านการสาธารณสุข

- ๑) ต้องการการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ
- ๒) กำจัดขยะให้หมดทั้งหมู่บ้าน
- ๓) จัดหาระบบการบริหารจัดการการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔) การป้องกัน และการช่วยเหลือเมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- | | |
|--|--------------|
| ๑) โรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๒) ศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๔) ที่อ่านหนังสือพิมพ์/วารสาร ประจำหมู่บ้าน | จำนวน ๔ แห่ง |

สภาพปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) ปัญหาการขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม
- ๒) ปัญหาการส่งเสริมด้านศาสนา เนื่องจากในตำบลไม่มีวัด
- ๓) ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย

ความต้องการของประชาชนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) จัดตั้งที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารในแต่ละหมู่
- ๒) ให้การฟื้นฟูและสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ๓) จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน
- ๔) ประชาชนต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
- ๕) ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๖) ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง



๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีองค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

- ๑) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-Added Economy)
 - ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
 - ไทยเป็นจุดหมายการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน
 - ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของอาเซียน
 - ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
 - ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
 - ไทยเป็นฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและบริการดิจิทัลของอาเซียน
- ๒) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society)
 - ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
 - ไทยมีพื้นที่และเมืองหลักของภูมิภาคที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจทันสมัย และน่าอยู่
 - ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

เหมาะสม

๓) วิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-Friendly Living)

- ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

๔) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation)

- ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้ต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง



๓. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ฉบับ ทบทุน กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริณทณประกอบด้วย นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ

เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster)

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

- ๑) พัฒนาระบบการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมด้วยระบบอัจฉริยะ
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกันบรรเทาพิบัติภัย
- ๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมน่าอยู่
- ๔) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงวัฒนธรรมที่หลากหลาย

๔. แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม

“เมืองเกษตรและอุตสาหกรรมปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม
ศูนย์กลางการศึกษา และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการที่ดี
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

เป้าประสงค์

- ๑) การจัดการด้านสาธารณสุขกีฬา นันทนาการ สวัสดิการสังคม/การสังคมสงเคราะห์
มีประสิทธิภาพประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การคุ้มครองทางสังคม การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ สวัสดิการชุมชน
ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ สตรี เด็ก และกลุ่มชาติพันธุ์
- ๓) การพัฒนาการด้านการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ประชาชนมีศักยภาพในการ
เรียนรู้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) การทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) การส่งเสริม สนับสนุน จัดสร้างแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาให้เกิดความสมดุลอย่างมีคุณภาพ
ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๗) แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ/เชิงสุขภาพ มีศักยภาพ และ
สร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น
- ๘) เศรษฐกิจชุมชนมีความแข็งแรง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
รวมทั้งการส่งเสริมการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษเพื่อการบริโภค
- ๙) ระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม
กระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๐) การเชื่อมโยงระบบการคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความ
ต้องการของประชาชน สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของชุมชน



๕.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

๕.๒.๑ วิสัยทัศน์

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน่าอยู่ ประชาชนมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนา
มีระบบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ”

๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต และการสาธารณสุข
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความปลอดภัย และความเข้มแข็งของชุมชน
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการบริการที่ดี

๕.๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑) โครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานครอบคลุมทั่วถึงพร้อมรองรับการขยายตัวของชุมชน และเศรษฐกิจ
- ๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพอนามัยแข็งแรง ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
- ๓) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชุมชนเข้มแข็งและปลอดภัยเสถียร
- ๔) การศึกษามีคุณภาพ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ได้รับการอนุรักษ์ พัฒนา
- ๕) ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และความรับผิดชอบต่อสังคม

๕.๒.๔ พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปการ ให้มีมาตรฐานครอบคลุมทั่วถึง พร้อมรองรับการขยายตัวของชุมชนเศรษฐกิจและการพาณิชย์ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุข ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรทฤษฎีใหม่ และการพัฒนารายได้ พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) พัฒนาด้านความปลอดภัยและความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนองค์กรชุมชน และพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิต
- ๔) พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ภาคประชาชน อนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี
- ๕) พัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการบริการที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานทั่วไป และการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาบุคลากร ทรัพยากร และบริหารจัดการในการปฏิบัติราชการ



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จากการกำหนดยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. ผู้บริหาร และผู้นำชุมชนให้ความสำคัญ และสนับสนุนการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ถนนในตำบลบางเตยทั้งหมด ๔๐ เส้น เป็น คสล. และแอสฟัลต์ติกคอนกรีตแล้วจำนวน ๒๙ เส้น มีเพียง ๑๑ เส้นที่เป็นหินคลุก	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้ ๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ๓. ความพร้อมด้านบุคลากร
โอกาส (Opportunity=O) ๑. ในพื้นที่ตำบลบางเตยมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ทำให้ต้นทุนไม่สูงมาก ๒. ชุมชนเริ่มขยายตัว มีธุรกิจเกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้มีโอกาสนในการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น ๓. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุน	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. สภาพพื้นที่ลุ่มต่ำทำให้เกิดน้ำท่วมขัง ถนน และระบบประปาชำรุดเสียหาย ๒. ในพื้นที่ที่มีการเผาขยะ และเศษวัชพืชทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหายบ่อยครั้ง

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุข**

จุดแข็ง (Streng=S) ๑. ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง ๒ พนักงานส่วนตำบล ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางเตย สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ยังขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดี และเพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินงาน ๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านนี้เพียงพอ ๓. ความพร้อมด้านงบประมาณ
โอกาส (Opportunity=O) ๑. ชุมชนเริ่มขยายตัว มีธุรกิจเกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้มีโอกาสดำเนินการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น ๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ในบางโครงการ ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. การขยายตัวของชุมชน ทำให้มีประชากรเพิ่มขึ้น และมีประชากรแฝงจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาโรคระบาด ปัญหาขยะเน่าเสีย ปัญหาสัตว์จรจัด ฯลฯ ๒. สภาพพื้นที่ลุ่มต่ำทำให้เกิดน้ำท่วมขังเป็นเวลานานในหมู่ที่ ๑และ๒ ทำให้เกิดโรคระบาดที่มากับน้ำ ๓. ในหมู่ที่ ๓-๗ ลักษณะพื้นที่เป็นสวนมีน้ำท่วมขังทำให้เกิดปัญหาใช้เลือกออก และใช้มาลาเรีย ๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านความปลอดภัยและความเข้มแข็งของชุมชน

จุดแข็ง (Streng=S) ๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนนโยบายด้านความปลอดภัยและความเข้มแข็งของชุมชน ๒. มีบุคลากรดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพียงพอในการปฏิบัติงาน ๓. มีอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ช่วยปฏิบัติงาน ๔. มีตำรวจชุมชน	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ยังขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดี และเพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินงาน ๒. บุคลากรด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยบางรายยังไม่มี ความชำนาญเฉพาะด้าน ๓. ความพร้อมด้านงบประมาณ
โอกาส (Opportunity=O) ๑. มีหน่วยงานของรัฐเข้ามาให้ความรู้ และสนับสนุนในการทำให้ชุมชนมีความปลอดภัย และน่าอยู่ ๒. ชุมชนเริ่มขยายตัว มีธุรกิจเกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้มีโอกาสดำเนินการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. ชุมชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และมีประชากรแออัดอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่หรือผู้นำชุมชนดูแลไม่ทั่วถึง ๒. ประชาชนบางชุมชนไม่รู้จักเกี่ยวข้องกัน จึงไม่ได้สนใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนบ้าน หรือเจ้าหน้าที่ในการดูแลชุมชน ๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนนโยบาย ด้านการศึกษา และด้านศาสนา ๒. จำนวนครูมีเพียงพอสำหรับจำนวนเด็ก ๓. ครูมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาเด็ก ๔. มีงบประมาณเพียงพอในการการศึกษา	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ยังขาดบุคลากรสนับสนุนด้านการศึกษา ๒. ไม่มีวัดในพื้นที่
โอกาส (Opportunity=O) ๑. ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็น เวลาสิบสองปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. ตำบลบางเตยไม่มีวัดในพื้นที่ การจัดกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมต้องจัดที่วัดในตำบลใกล้เคียง ๒. หมู่ที่ ๑ และ ๒ เป็นชุมชนเมือง มีรูปแบบการใช้ชีวิตแบบต่างคนต่างอยู่ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ จึงน้อย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ และการบริการที่ดี

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนนโยบาย การพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น ๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีบุคลากร และอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบาย ๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ไม่ครอบคลุมทุกด้าน
โอกาส (Opportunity=O) ๑. ชุมชนเริ่มขยายตัว มีธุรกิจเกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้มี โอกาสในการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น ๒. มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทำให้การบริหารจัดการ รวดเร็วและสะดวกต่อประชาชนผู้รับบริการ	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบและกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้การทำงานมีปัญหา และเกิดข้อร้องเรียนขึ้นอยู่บ่อยครั้ง



แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุข	๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านความปลอดภัย และความเข้มแข็ง ของชุมชน	๑. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบ เรียบร้อย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๒. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการบริการ ที่ดี	๑. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ ๒. ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน ๓. ด้านการพัฒนาเมือง และการบริหาร

**๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขและ สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๕. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ ๖. ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน ๗. ด้านการพัฒนาเมือง และการบริหาร	๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. สำนักปลัด อบต. ๓. ทุกส่วนราชการ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. สำนักปลัด อบต. ๖. กองคลัง ๗. ทุกส่วนราชการ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยจะดำเนินการนั้น โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยมีส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ทั้งสิ้น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน และกรอบอัตรากำลัง ๘๓ อัตรา โดยสามารถสรุปปัญหาของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่มีโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. เป็นส่วนราชการระดับต้น กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับกลาง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในแต่ละส่วนราชการประกอบไปด้วยส่วนราชการภายใน (ส่วนราชการระดับฝ่าย จำนวน ๑๐ ฝ่าย) ซึ่งมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ไม่มีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ซึ่งมีเป็นจำนวนมากเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ และช่วยปฏิบัติราชการของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการดูแลส่วนราชการต่าง ๆ หากไม่มีผลกระทบเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเห็นควรพิจารณา กำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ทั้งนี้ ในการพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการสามารถสรุปปัญหาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้ดังนี้



๑. **สำนักปลัด อบต.** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานนิติกร และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผน การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ดูแลงาน ๔ งานประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำตำแหน่งภารโรง ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา ภารโรง ๑ อัตรา

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วยตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) ๑ อัตรา พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา พนักงานดับเพลิง ๔ อัตรา

- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ประกอบด้วยตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๑ อัตรา

- งานการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วยตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑ อัตรา

๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ดูแลงาน ๒ งานประกอบด้วย

- งานนโยบายและแผนงาน ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑ อัตรา

- งานนิติกร ประกอบด้วยตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติชำนาญการ ๑ อัตรา ในฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายนโยบายและแผนงาน มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ มีพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยมีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

ปัญหาที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด อบต. เป็นระดับต้น และยังมีตำแหน่งว่างประเภททั่วไป ๒ อัตรา

แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ที่มีปัจจุบันครบจำนวน ๒ ฝ่าย เป็นไปตามโครงสร้างแล้ว ซึ่งสามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้ และตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยใช้วิธีการรับโอนเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี และอาจกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ขึ้นเพื่อรองรับภารกิจงานด้านต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น



๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เป็นสำนัก/กอง ระดับกลาง มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่

๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ดูแลงาน ๒ งานประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

- งานบริหารงานคลัง ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ ๑ อัตรา

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ดูแลงาน ๒ งานประกอบด้วย

- งานพัฒนารายได้ ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๒ อัตรา ปฏิบัติการ ๑ อัตรา และปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา พนักงานจตมาตรวัดน้ำ ๑ อัตรา

- งานพัสดุและทรัพย์สิน ประกอบด้วยตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ๑ อัตรา และชำนาญงาน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๓ อัตรา

ปัญหาที่เกิดขึ้น

กองคลังเป็นส่วนราชการระดับกลาง โครงสร้างส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ที่มีปัจจุบันครบจำนวน ๒ ฝ่าย เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางแล้ว สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๑๗ อัตราเป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือในฝ่ายการเงินและบัญชี และฝ่ายพัฒนารายได้ มีพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา กองคลังมีตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา คือ อำนวยกาารท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๒ อัตรา และประเภททั่วไป ๑ อัตรา ซึ่งไม่สามารถยุบเลิกได้เพราะเป็นตำแหน่งที่สำคัญและจำเป็น

แนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต

ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ใช้วิธีการรับโอน เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เป็นสำนัก/กอง ระดับกลาง มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่



๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ดูแลงาน ๒ งานประกอบด้วย

- งานสำรวจและออกแบบ ประกอบด้วยตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ ๑ อัตรา นายช่างเขียนแบบชำนาญงาน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประกอบด้วยตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ๑ อัตรา

๓.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ดูแลงาน ๑ งานประกอบด้วย

- งานสาธารณูปโภค ประกอบด้วยพนักงานจ้างตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) ๒ อัตรา คนงาน ๒ อัตรา

ปัญหาที่เกิดขึ้น

เดิมในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้างมีปริมาณงานมาก งานมีความยาก และซับซ้อน จึงมีอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ มีพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยมีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา แต่สำหรับฝ่ายสาธารณูปโภครอบอัตรายังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด ยังไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ และทั่วไป มีเพียงตำแหน่งพนักงานจ้างปฏิบัติงานในด้านงานไฟฟ้า และงานประปา

แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

เมื่อมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่าย ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้น เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป) ในฝ่ายสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๒ อัตราในอนาคต

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานป้องกันและบำบัดการดัดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นสำนัก/กองระดับต้น มีส่วนราชการภายในจำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่

๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ดูแลงาน ๑ งานคือ

- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยพนักงานจ้างตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) ๒ อัตรา คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) ๒ อัตรา คนงานประจำรถขยะ ๖ อัตรา และคนงาน ๔ อัตรา

๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ดูแลงาน ๑ งานคือ

- งานส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา



ปัญหาที่เกิดขึ้น

- ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อมมีอัตรากำลังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด คือไม่มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อย ๒ อัตรา โดยมีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ปัจจุบันปริมาณงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากในเขตพื้นที่ตำบลบางเตยมีการขยายตัวของชุมชนเพิ่มขึ้น และในงานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม มีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๓ คัน ประกอบด้วยรถบรรทุกขยะยี่ห้อ ISUZU FTR๓๓Fl๒ ทะเบียน ๘๖-๘๗๒๗ นครปฐม รถบรรทุกขยะแบบอัดท้ายยี่ห้อ ISUZU FTR๓๔LZL ทะเบียน ๘๘-๖๑๕๐ นครปฐม และรถบรรทุกขยะแบบอัดท้ายยี่ห้อ ISUZU FTR๓๔LXXXR ทะเบียน ๘๙-๒๘๐๐ นครปฐม มีตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ จำนวน ๘ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ประกอบกับเมื่อปีงบประมาณ ๒๕๖๕ งานนิติการได้รับเรื่องร้องเรียนการปล่อยน้ำเสียจากกิจการและหมู่บ้าน จำนวน ๖ เรื่อง และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเข้าระงับเหตุไฟไหม้เนื่องจากการเผาขยะและเศษวัสดุพืชเฉลี่ยเดือนละ ๒-๓ ครั้ง และมีงานด้านการพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (EHA) เพิ่มขึ้น

- ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพมีอัตรากำลังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด คือมีตำแหน่งประเภทวิชาการ คือตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๑ อัตรา ยังขาดตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือประเภททั่วไป ๑ อัตรา ซึ่งเดิมตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) ขออนุมัติกำหนดขึ้นเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีรถรับ-ส่งผู้ป่วย(Ambulance) จำนวน ๑ คัน เพื่อปฏิบัติงานรับส่งผู้ป่วยกรณีฉุกเฉินในเขตตำบลบางเตยร่วมกับเขตพื้นที่ใกล้เคียง แต่เนื่องจากการจัดตั้งทีมที่จะเข้าสู่ระบบส่งต่อ(๑๖๖๙) ต้องใช้บุคลากรจำนวนมากและมีค่าใช้จ่ายสูง และในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม,โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางเตย มีผู้จบหลักสูตรพยาบาลศาสตร์เพียงพอ ในการรักษาพยาบาลและดูแลผู้ป่วยในพื้นที่ ประกอบกับในพื้นที่ตำบลบางเตยมีชุมชนเกิดขึ้นจำนวนมากโดยเฉพาะในเขตหมู่ที่ ๑ และ ๒ ทำให้มีปริมาณงานด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น ทั้งการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน การป้องกันและควบคุมโรค ฯ

แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

- จากการพิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งในฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อมขึ้น ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.) ๑ อัตรา และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา

- และขออนุมัติยกเลิกตำแหน่งจากพยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) และกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) และกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑ อัตรา ในฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ

และหากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ที่มีปัจจุบันครบจำนวน ๒ ฝ่าย เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางแล้ว ซึ่งสามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้



๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษา ศาสนา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น มีส่วนราชการภายในจำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่

๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ดูแลงาน ๑ งาน คือ

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยพนักงานจ้างตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ยาม ๑ อัตรา คนงาน ๑ อัตรา

๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ดูแลงาน ๑ งาน คือ

- งานบริหารการศึกษา มีสถานศึกษาภายในสังกัดคือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอราง บุคลากรประกอบด้วยผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา ครู ๑ อัตรา ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๒ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา

ปัญหาที่เกิดขึ้น

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และฝ่ายบริหารการศึกษา มีอัตรากำลังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด คือไม่มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อย ๒ อัตรา โดยมีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา และในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งต้องมีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น ๑ ตำแหน่ง แต่จะสามารถสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและเงินเดือนจากกรมส่งเสริมฯ แล้วเท่านั้น ดังนั้นกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมจึงต้องกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอรางขึ้นสำหรับตำแหน่งพนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอราง มีดังนี้

สถานศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๕		ปีการศึกษา ๒๕๖๖		อัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู	อัตราพึงมีตามเกณฑ์	อัตราพนักงานครูปัจจุบัน	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย/ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
	ภาค ๑	ภาค ๒	ภาค ๑	ภาค ๒				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอราง	๓๘	๓๗	๔๑	-	๑๐ : ๑	๔	๑	๒/๑

คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนครู ผู้ช่วยครูผู้ช่วย และผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) เพียงพอสำหรับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

เมื่อมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่าย ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้น เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป) เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๒ อัตราในอนาคต



๖. หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

ปัญหาที่เกิดขึ้น

หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีเป็นอัตรายังเป็นอัตรารว่าง
แนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต

ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ใช้วิธีการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคตยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

บทสรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการยังคงตามเดิม ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยใน การทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ทำให้กรอบอัตรากำลังบุคลากร มีจำนวนทั้งสิ้น ๙๓ อัตรา ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

ยุบเลิก

- พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑ สังกัดกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม

กำหนดตำแหน่งใหม่

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัดกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑ สังกัดกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (กำหนดตามโครงสร้างฯ)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัดกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (กำหนดตามโครงสร้างฯ)

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ สังกัดกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (กำหนดตามโครงสร้างฯ)
- คนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กรอบอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีจำนวน ๘๗ อัตรา

กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีจำนวน ๙๓ อัตรา



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญจึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน งานนโยบายและแผนงาน งานนิติการ	๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน งานนโยบายและแผนงาน งานนิติการ	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี งานการเงินและบัญชี งานบริหารงานคลัง	๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี งานการเงินและบัญชี งานบริหารงานคลัง	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ งานพัฒนารายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ งานพัฒนารายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานสำรวจและออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค งานสาธารณูปโภค	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานสำรวจและออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ งานส่งเสริมสุขภาพ	๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ งานส่งเสริมสุขภาพ	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา งานบริหารการศึกษา	๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา งานบริหารการศึกษา	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				ว่างเมื่อ ๓ เม.ย. ๖๖
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.พ. ๖๖
ลูกจ้างประจำ								
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๒ พ.ค. ๖๕
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา ๑ มิ.ย. ๖๕
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๓ ต.ค. ๖๕
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ม.ค. ๕๙
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ม.ค. ๕๙
หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑๙ เม.ย. ๖๔
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๒ พ.ค. ๖๕
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.ค. ๖๓
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำรถขยะ	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๒ พ.ค. ๖๕
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๒ พ.ค. ๖๕
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอราง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตาม ว.๓๖
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								เปลี่ยนชื่อ
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ตาม ว.๓๖
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มี.ย. ๖๕
รวม	๘๗	๙๓	๙๓	๙๓	+๖	-	-	

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (%)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๔,๐๐๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๖๖,๕๖๐	๗๖๖,๕๖๐	๗๖๖,๕๖๐	(๕๕,๗๕๐)
๒	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๑๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๕๔๒,๕๖๐	๕๔๒,๕๖๐	๕๔๒,๕๖๐	(๕๐,๙๐๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๖,๗๖๐	๑๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๔๙๐,๓๖๐	๔๙๐,๓๖๐	๔๙๐,๓๖๐	(๓๓,๕๖๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๖,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๔๕๖,๓๖๐	๔๕๖,๓๖๐	๔๕๖,๓๖๐	(๓๔,๖๖๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ท.ก.	๑	๑	๔๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๔๕๖,๓๖๐	๔๕๖,๓๖๐	๔๕๖,๓๖๐	(๓๓,๕๖๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ท.ก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๓๔๖,๓๖๐	๓๔๖,๓๖๐	๓๔๖,๓๖๐	(๒๕,๙๖๐)
๗	นักบริหาร	ท.ก.	๑	๑	๓๑๑,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๔๐๖,๓๖๐	๔๐๖,๓๖๐	๔๐๖,๓๖๐	(๓๓,๐๐๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๑๘๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๙๔,๖๔๐	(๑๕,๕๖๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./พ.	๑	-	๒๓๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๐๓,๖๖๐	๓๐๓,๖๖๐	๓๐๓,๖๖๐	ว่างเมื่อ ๓ เม.ย. ๖๖
๑๐	เจ้าพนักงานห้องเก็บและบรรณารักษารณีย์	ป.ก./พ.	๑	-	๒๓๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๐๓,๖๖๐	๓๐๓,๖๖๐	๓๐๓,๖๖๐	ว่างเมื่อ ๑ ก.พ. ๖๖
ผู้ช่วยประจำ																	
๑๑	การจ้าง		๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๗,๔๖๐	๗,๔๖๐	๗,๔๖๐	๒๑๘,๓๐๐	๒๑๘,๓๐๐	๒๑๘,๓๐๐	(๑๗,๕๖๐)
พนักงานจ้างตามสัญญา																	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๙๓,๗๖๐	๑๙๓,๗๖๐	๑๙๓,๗๖๐	(๑๓,๕๐๐)
๑๓	พนักงานเก็บสิ่งของสิ่งของสาธารณะ (เก็บขยะ)		๑	-	๑๐๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๓๖๐	ว่างเมื่อ ๑ ก.พ. ๖๖
๑๔	พนักงานเก็บขยะ		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๓๖๐	(๙,๗๖๐)
๑๕	พนักงานเก็บขยะ (เก็บขยะ)		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๓๖๐	(๙,๕๐๐)
๑๖	พนักงานเก็บขยะ (เก็บขยะ)		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๓๖๐	(๙,๕๐๐)
๑๗	พนักงานเก็บขยะ (เก็บขยะ)		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๓๖๐	(๙,๕๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๘	พนักงานเก็บสิ่งของสิ่งของสาธารณะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	การจ้าง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	พนักงานเก็บขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	พนักงานเก็บขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	พนักงานเก็บขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	พนักงานเก็บขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	พนักงานเก็บขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
รวมสำนักงาน อบต.																	
๒๕	รวมสำนักงาน อบต.		๒๓	๒๐	๕,๕๒๓,๗๖๐	๒๔๖,๐๐๐	๒๓	๒๓	๒๓	-	๑๖๖,๖๖๐	๑๖๖,๖๖๐	๑๖๖,๖๖๐	๕,๘๙๐,๐๐๐	๕,๘๙๐,๐๐๐	๕,๘๙๐,๐๐๐	๖,๐๖๖,๖๖๐

[illegible]

รวมกองคลัง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			การถ่ายโอนที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กรมการปกครอง																			
๔๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๔๕,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๒๖,๓๕๐	๒๖,๓๕๐	๒๖,๓๕๐	(๔๑,๒๕๐)
๔๒	หัวหน้าหน่วยควบคุมและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๕,๖๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	ว่างเมื่อ ๑ มี.ค. ๕๕
๔๓	หัวหน้าหน่วยสายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๕,๖๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	ว่างเมื่อ ๑ มี.ค. ๕๕
๔๔	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๑	๑	๓๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๓๖,๕๕๐	๓๖,๕๕๐	๓๖,๕๕๐	(๒๖,๖๕๐)
๔๕	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	(๕,๕๐๐)
๔๖	นายช่างเขียนแบบ	ท.ง.	๑	๑	๑๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๕๐	๑๑,๖๕๐	๑๑,๖๕๐	๓๕,๐๕๐	๓๕,๐๕๐	๓๕,๐๕๐	(๒๖,๕๕๐)
				พนักงานช่างควบคุมการก่อสร้าง															
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๑	-	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	ว่างเมื่อ ๑ มี.ค. ๕๕
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	(๑๑,๕๐๐)
๔๙	พนักงานสถิติประจำประเภท (ช่าง)	๓	๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	(๑๕,๕๐๐)
๕๐	พนักงานสถิติประจำประเภท (ช่าง)	๓	๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	(๑๕,๕๐๐)
				พนักงานช่างทั่วไป															
๕๑	คนงาน		๑	๑	๑๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	(๕,๐๐๐)
๕๒	คนงาน		๑	๑	๑๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	(๕,๐๐๐)

[illegible]



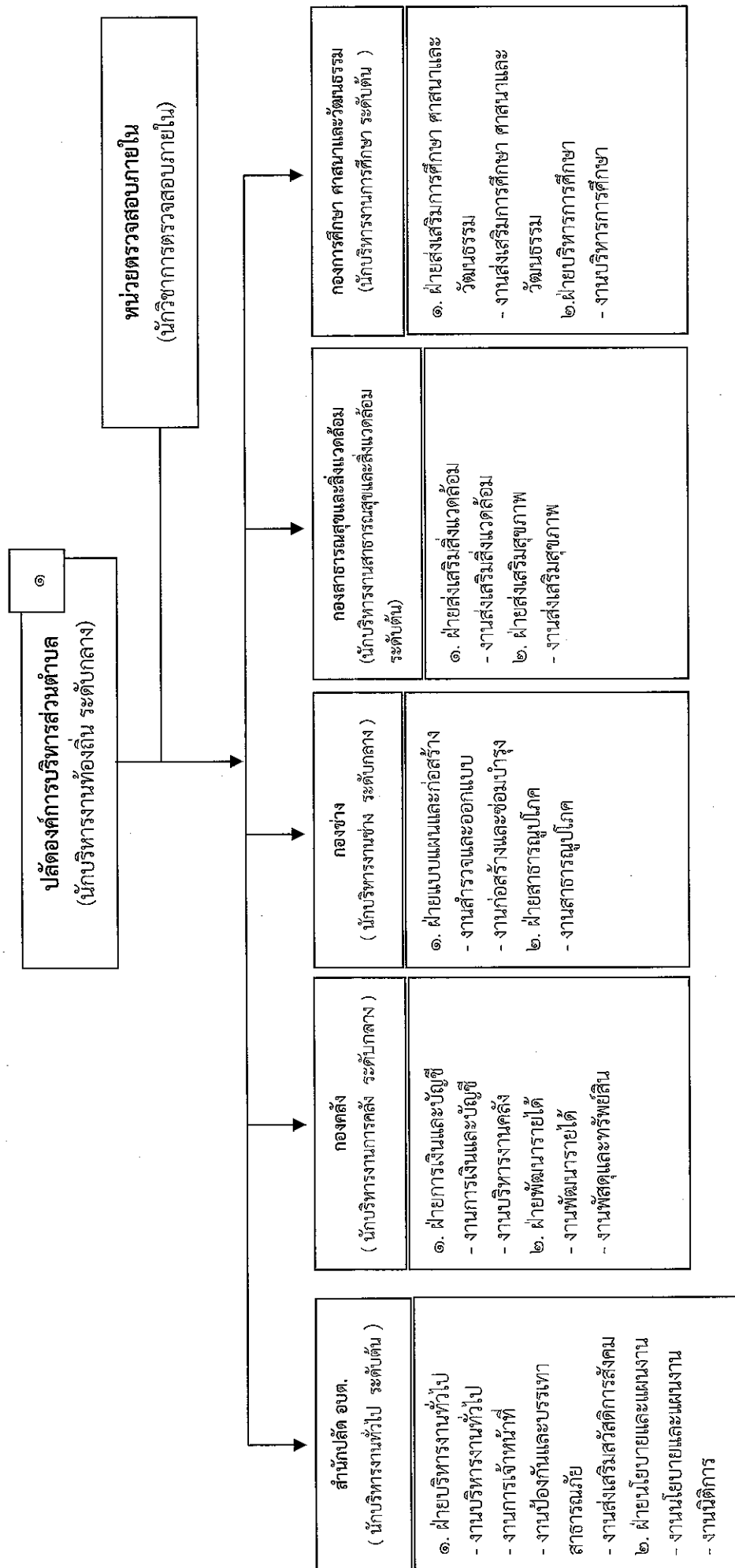
หมายเหตุ :

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้
งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก
ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับกรรพา ไขฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ข้อบัญญัติ
/เทศบัญญัติ ให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๗๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๗๘,๗๕๐,๐๐๐ บาท = (๗๕,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๗๕,๐๐๐,๐๐๐ = ๗๘,๗๕๐,๐๐๐
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๘๒,๖๘๗,๕๐๐ บาท = (๗๘,๗๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๗๘,๗๕๐,๐๐๐ = ๘๒,๖๘๗,๕๐๐
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๘๖,๘๒๑,๘๗๕ บาท = (๘๒,๖๘๗,๕๐๐ x ๕%) + ๘๒,๖๘๗,๕๐๐ = ๘๖,๘๒๑,๘๗๕
- :ข้าราชการฝ่ายโอน ลูกจ้างประจำและข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็น
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
- :ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง
ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู
ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร
ฝ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน กนง. ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลรายละเอียดตามลำดับที่ส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



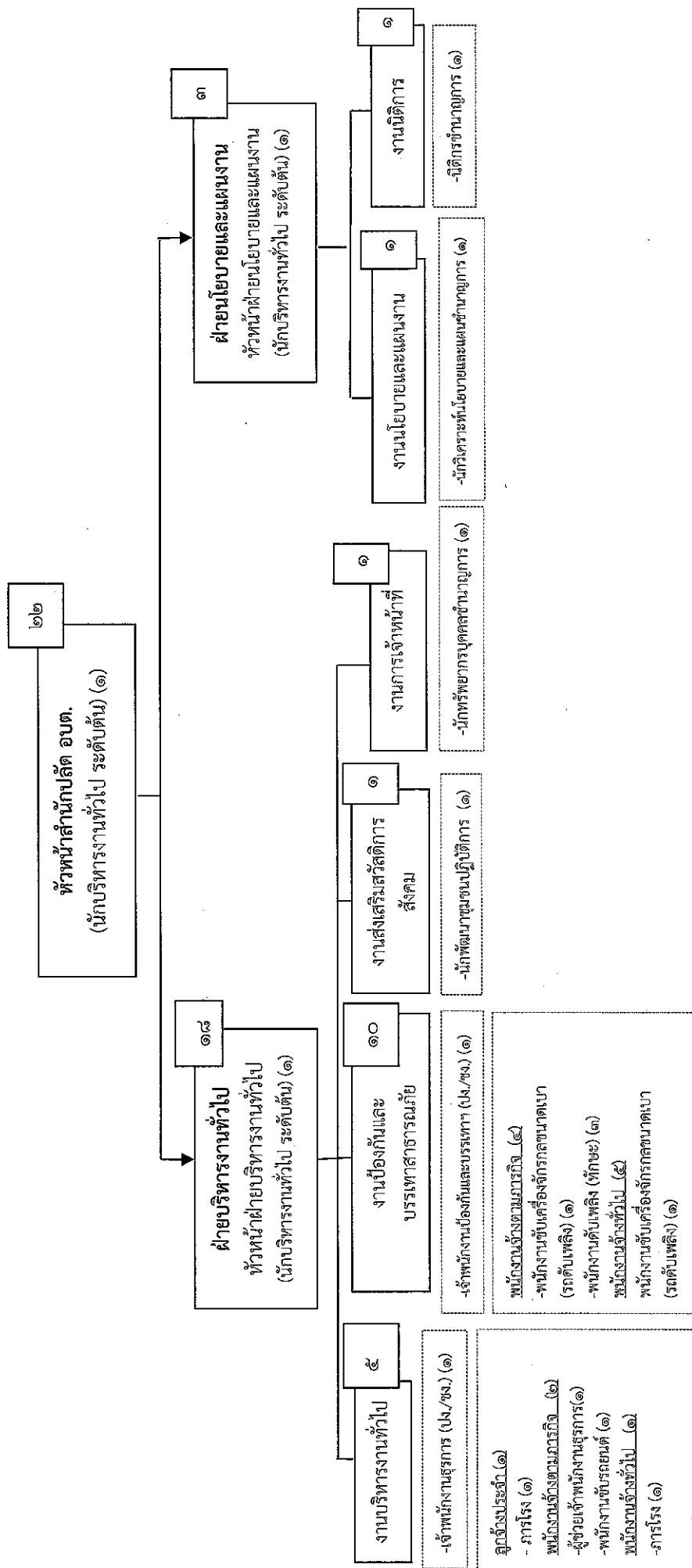
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย





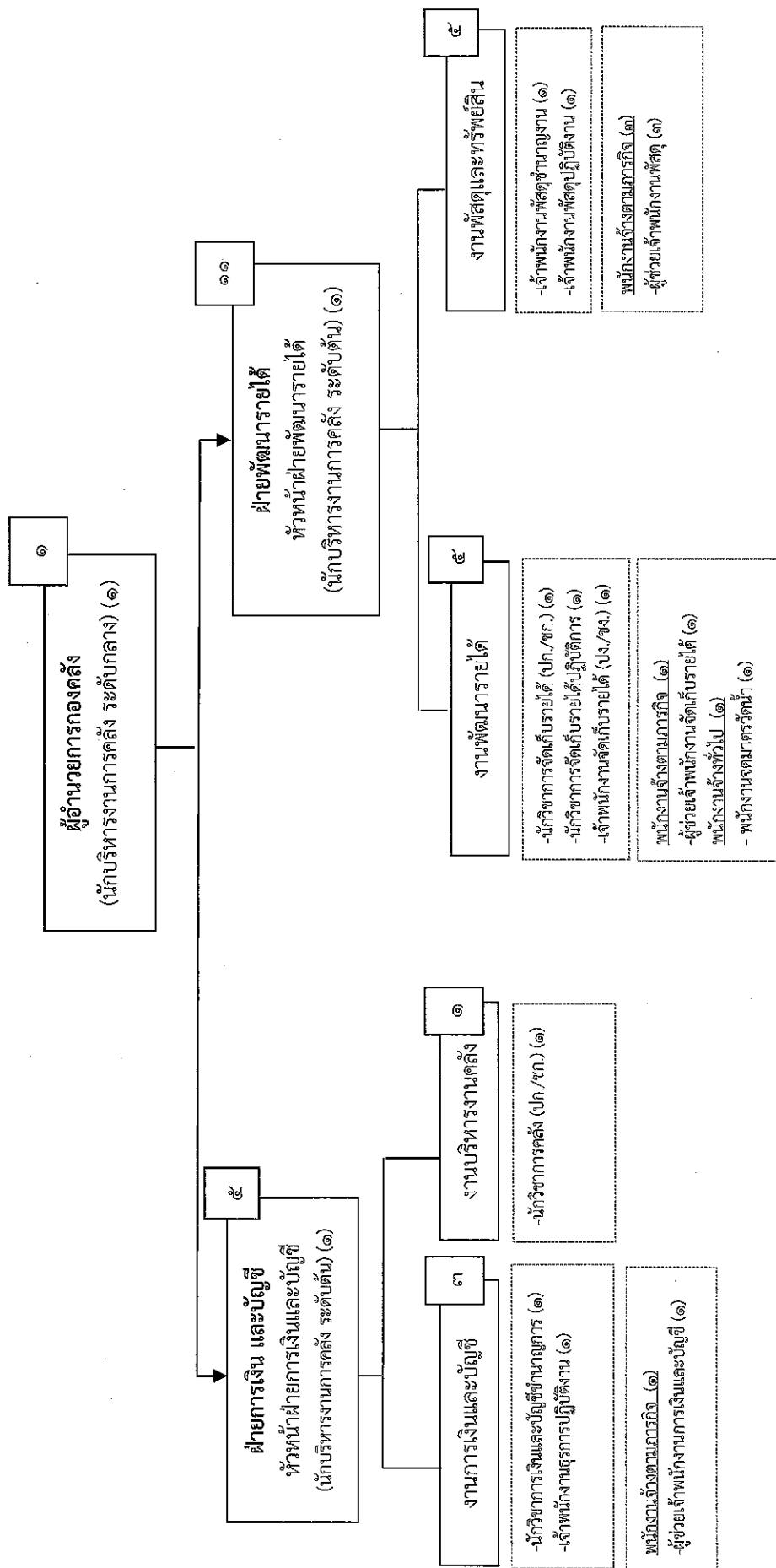
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนาจการ			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
	บง/สูง	อ.ส.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ข.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน(คน)	๒	-	๑	๓	-	-	๓	-	-	๙	๑	๖	๖	๒๒



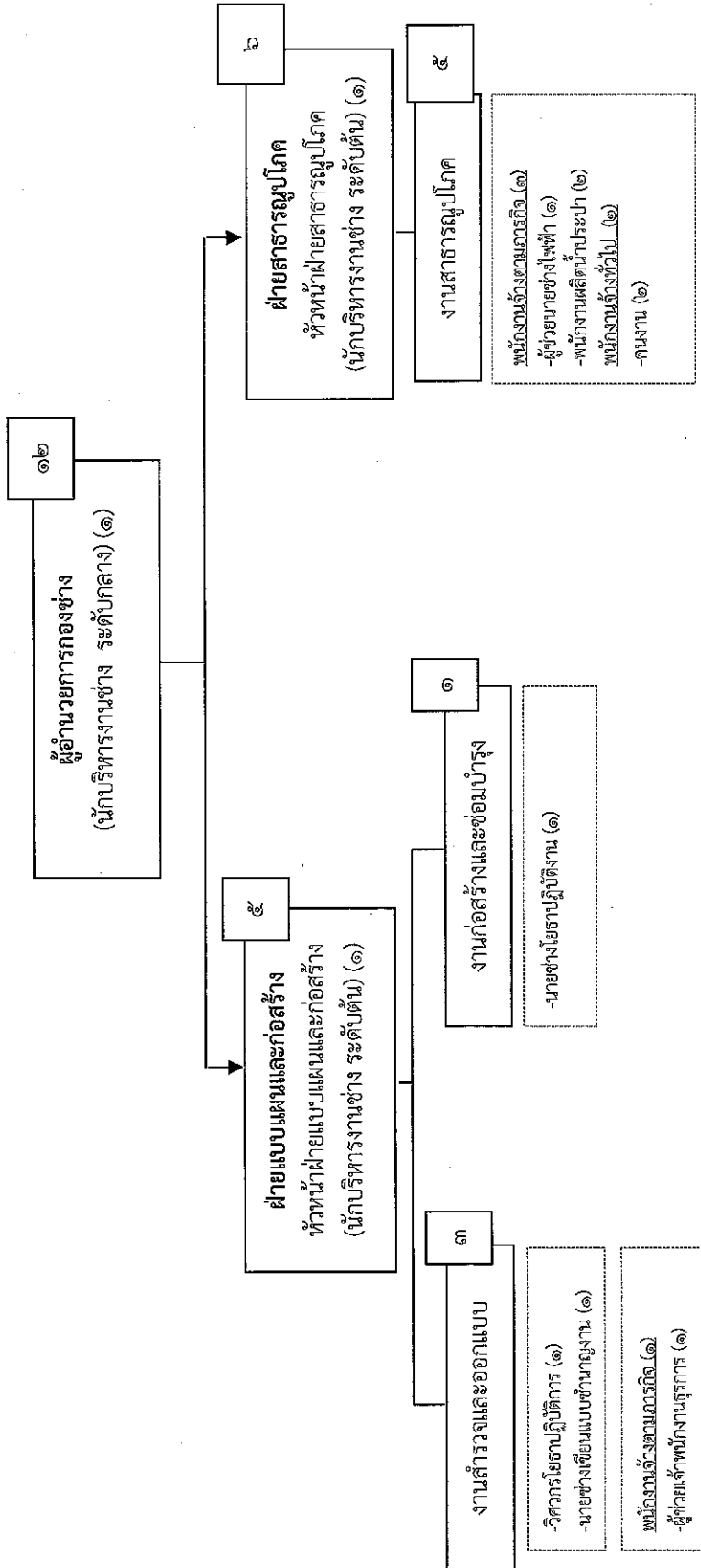
โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนวยการ			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
	ป.ก./ช.ก.	ช.ก.	ป.ก./ช.ก.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน(คน)	๑	๒	๑	๑	๑	-	๒	๑	-	๑๑	-	๕	๑	๑๗

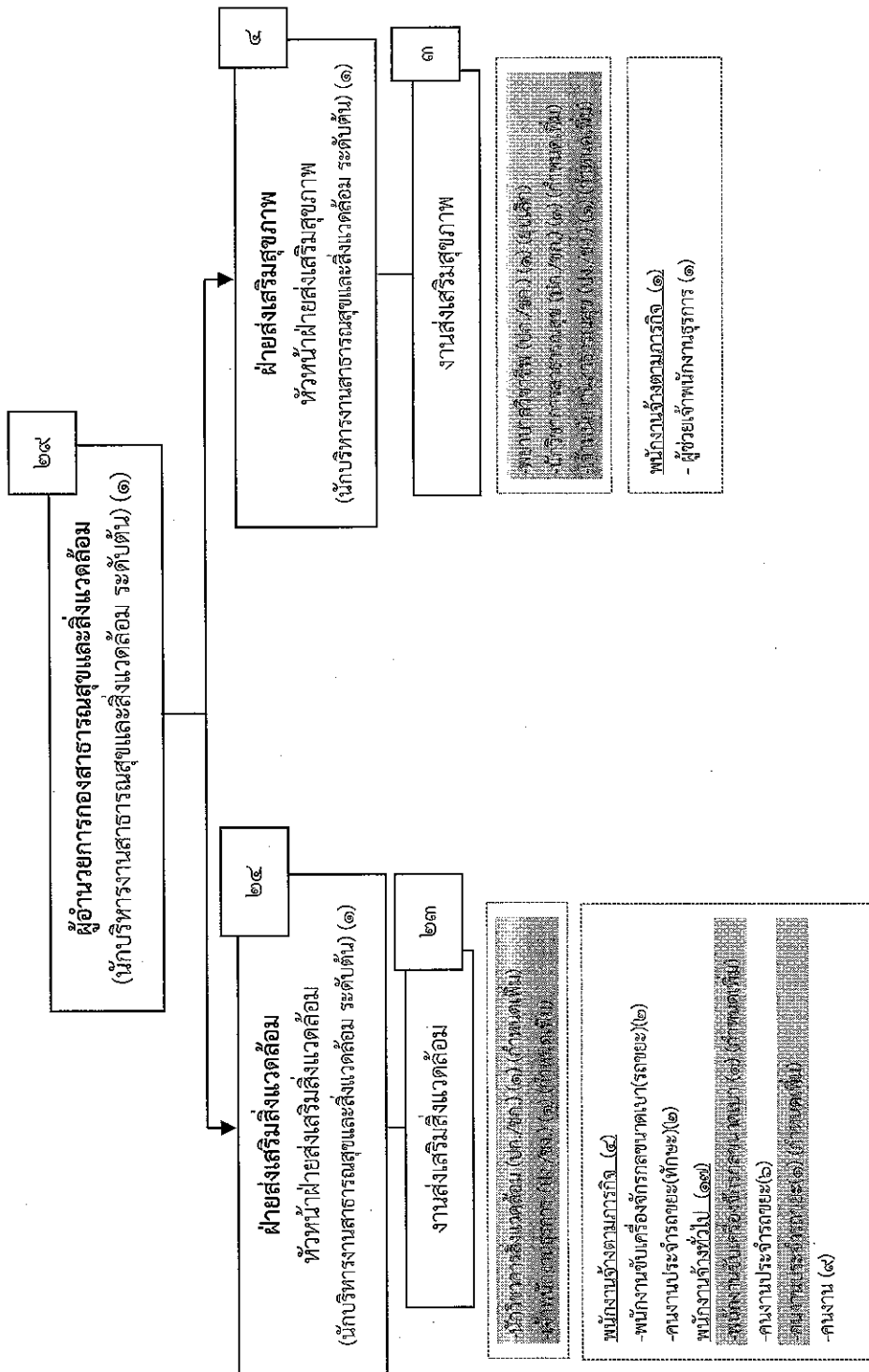


โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนวยการ			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
	ปจ./ ขง.	ขง.	ปจ./ ขก.	ขก.	ขพ.	คณ.	คณ.	คณ.	สูง					
จำนวน(คน)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	๖	-	๔	๒	๑๒

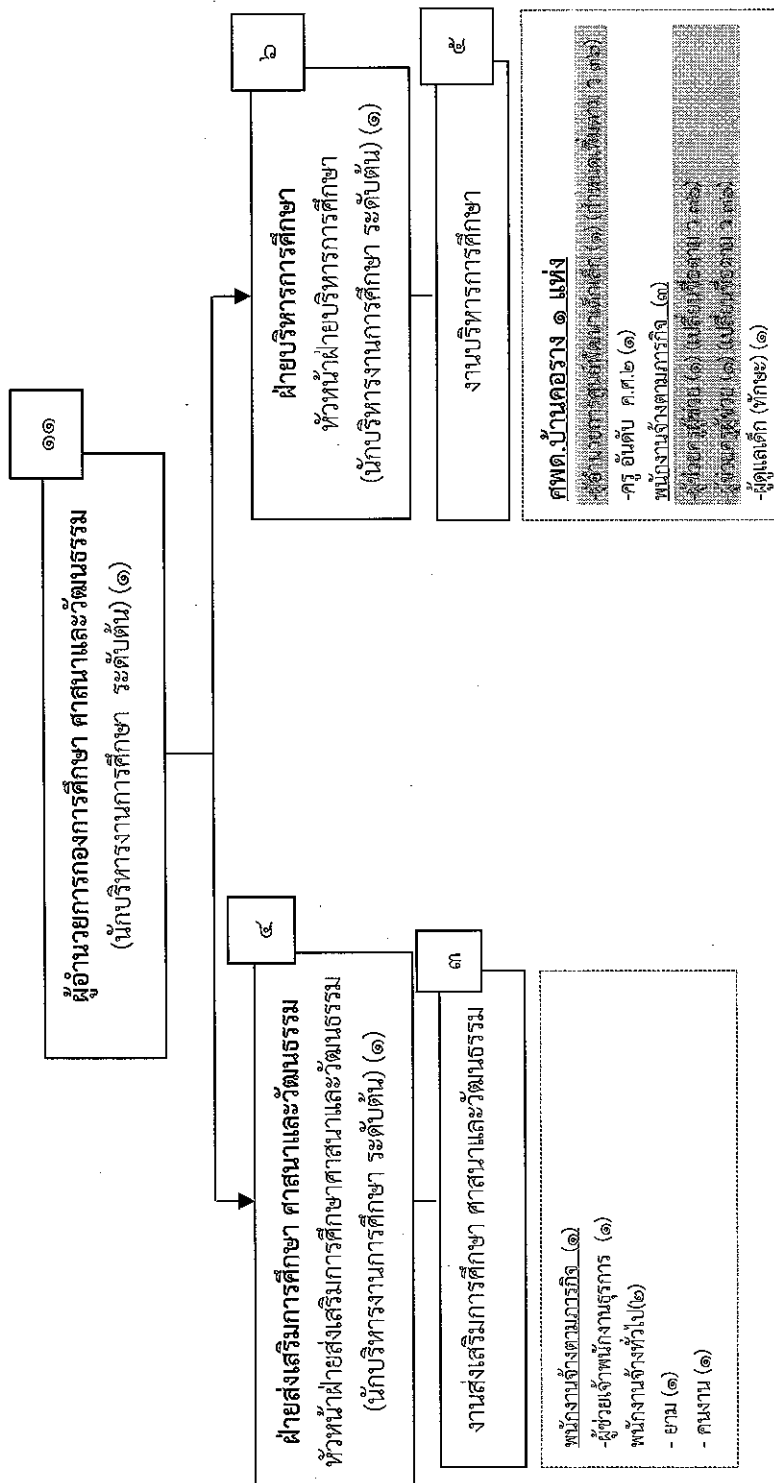
โครงสร้างของสารสนเทศและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ					อำนวยการ		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
	ปง/ชง.	ปง.	ชง.	ปค./ชค.	ชค.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง					
จำนวน(คน)	๒	-	-	๒	-	-	-	-	๓	-	-	๙	๑๗	๒๙



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ จำนวน(คน)	ทั่วไป					วิชาการ			อำนาจการ			ผอ.ศูนย์/ ครู	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
	บง.	ขง.	อ.ส.	ป.ก.	ข.ก.	ข.พ.	ข.ช.	ด.น	ก.ดง	สูง							
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๓	-	๔	๒	๑๑



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

๑	หน่วยตรวจสอบภายใน
	พนักงานส่วนตำบล -นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนวยการ			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
	ป.ง.	ช.ง.	อ.ส.	ป.ก./ ช.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ด้น	กลาง					
จำนวน(คน)	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑



บัญชีแสดงการจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ลูกจ้างตามโครงการสร้างส่วนราชการใหม่
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	
๑	นายบุญชู พงษ์พานิช	ปริญญาโท (รัฐศาสตร)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕,๕๕๐.๐๐ (๕,๕๕๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๕๐๗/๐๐๐
๒	นางจุฑามณี สืบเสียง	ปริญญาโท (รปม.)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕,๕๕๐.๐๐ (๕,๕๕๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๕๐๗/๐๐๐
๓	นายสุรศักดิ์ สมนะบุญเรือง	ปริญญาโท (รัฐศาสตร)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕,๕๕๐.๐๐ (๕,๕๕๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๕๐๗/๐๐๐
๔	น.ส.ศุภิษา จ้อยบำรุง	ปริญญาโท (รัฐศาสตร)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕,๕๕๐.๐๐ (๕,๕๕๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๕๐๗/๐๐๐
๕	น.ส.วิมลดา หุ่นจันทร์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๕,๕๕๐.๐๐ (๕,๕๕๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๕๐๗/๐๐๐
๖	น.ส.ปวีณา สมกัน	ปริญญาโท (รัฐศาสตร)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๕,๕๕๐.๐๐ (๕,๕๕๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๕๐๗/๐๐๐
๗	น.ส.ณัฐกาญจน์ เปี่ยมสิน	ปริญญาโท (นิติศาสตร)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร (นักพัฒนาชุมชน)	ชก.	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร (นักพัฒนาชุมชน)	ชก.	๕,๕๕๐.๐๐ (๕,๕๕๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๕๐๗/๐๐๐
๘	นายชวลิต ประชาน	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	๕,๕๕๐.๐๐ (๕,๕๕๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๕๐๗/๐๐๐
๙	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ชก.	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ชก.	๕,๕๕๐.๐๐ (๕,๕๕๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๕๐๗/๐๐๐
๑๐	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ชก.	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ชก.	๕,๕๕๐.๐๐ (๕,๕๕๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๕๐๗/๐๐๐
๑๑	นางชนม้อย คุณพล	ปริญญาตรี	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๕,๕๕๐.๐๐ (๕,๕๕๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐.๐๐)	๕๐๗/๐๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งลงที่	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษฯ เงินตอบแทน	
	หม่อมหลวงวัฒนาภกรกิจ											
๑๒	น.ส.กานดารัตน์ บุญสุขโขง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-		๑๓๘,๐๐๐
๑๓	ว่าง	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-		(ว่างเต็ม)
๑๔	นายจิรวัฒน์ หันดาวงษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๓,๓๖๐ (๙,๔๔๐x๑๒)	-		๑๑๓,๓๖๐
๑๕	นายประวิทย์ ถิ่นบัวสี	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-		๑๑๒,๘๐๐
๑๖	นายชัยพลเดช มั่นบุญเสมอ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-		๑๑๒,๘๐๐
๑๗	นายวรพริต จันทพรหม	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-		๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานชั้นสูงขึ้นไป											
๑๘	นายสุพล ทองเกิดหลวง	ม.๓	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายอำพล เอื้อเกษม	ปวช.	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายวันชัย พุ่มแก้ว	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายพิสิษฐ์ สงฆง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายพลกัทร วงศ์บุญงาม	ปริญญาตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายจักรพันธ์ น้อยประสา	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ	
๒๔	น.ส.นันทิพัทธ์ น้อยแสน	ปริญญาโท (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๕๐๐%๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐%๑๒)	-	๒๗,๕๖๐
๒๕	น.ส.ศุภณัฐ ไชยสิน	ปริญญาตรี (บัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๒	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๐๐%๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐%๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
๒๖	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๓	ต้น	๓๘๓,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐%๑๒)	-	ว่างเมื่อ ๒ พ.ค. ๖๕
๒๗	น.ส.อนุชิตา ทับปลา	ปริญญาตรี (บัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑	ชก.	๔๐๘,๓๒๐ (๓๕,๑๐๐%๑๒)	-	-	๔๐๘,๓๒๐
๒๘	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๕
๒๙	น.ส.อภัสรา ภูมิกระจ่าย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๒	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๐๐%๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๓๐	นางสาวจันทิมา ทองสุข	ป.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๘-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑๘-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๒	ป.ง.	๑๘๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐%๑๒)	-	-	๑๘๐,๔๐๐
๓๑	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑	นักวิชาการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ชก.	นักวิชาการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเมื่อ ๓ พ.ค. ๖๕
๓๒	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชก.	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	๑๘-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๑	ป.ง./ชก.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มิ.ย. ๕๕
๓๓	นายอริศ สุขแสงสมบูรณ์	ป.ส.(บัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชก.	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๑๘-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๑	ชก.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๕๖๐%๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๓๔	น.ส.ธีรารัตน์ สีนาก	ป.ส.(การตลาด)	๑๘-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๒	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๑๘-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๒	ป.ง.	๑๘๖,๖๔๐ (๑๒,๒๐๐%๑๒)	-	-	๑๘๖,๖๔๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	น.ส.แสงเดือน ปาณรักษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๖	บ.ส.ศิริรักษ์ โพธิ์แดง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๗	น.ส.กาญจนา หะคุระ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๘	นางอดิสรณ์ ขนประชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๙	นางธนญา อุดมธนาภ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๐	ว่าง	-	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	-	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินส่วนเพิ่ม	
๔๑	นายกรัตน์ คำเรือง	ปริญญาตรี(วศ.บ.)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๔๕,๕๐๐ (๔๕,๕๐๐x๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๒๖,๕๐๐
๔๒	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเมื่อ ๑ ม.ค. ๕๕
๔๓	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเมื่อ ๑๘ เม.ย. ๖๔
๔๔	นายภรณ์รัตน์ อักษร	ปริญญาตรี(วศ.บ.)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๓๔,๕๐๐ (๒๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๓๔,๕๐๐
๔๕	นายวราภรณ์ เหลืองเยี่ยม	ปวช.(ก่อสร้าง)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๘,๗๖๐ (๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘,๗๖๐
๔๖	นายพิระ กิจประยูร	ปริญญาตรี(วศ.บ.)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ช.ง.	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ช.ง.	๓๖,๘๘๐ (๒๗,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๖,๘๘๐
๔๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓,๕๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๘	นายมงคล ปรามพนิช	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕,๕๖๐ (๑๑,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๕,๕๖๐
๔๙	นายพนิต ปรามบุรี	ป.๒	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	๑๘,๘๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘,๘๐๐
๕๐	นายณิล ปรามบุรี	ป.๒	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	๑๑,๘๐๐ (๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๑,๘๐๐
๕๑	นายอดิศักดิ์ แสงคำ	ม.๓	-	คณาน	-	-	คณาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๕๒	นายธีรวิทย์ กลิ่นกระสันต์	ม.๖	-	คณาน	-	-	คณาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐,๕๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๔๓	นางพิดา ประชาชน	ป.ตรี (แผนกคหกรรม) ป.โท (แผนกคหกรรม)	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ควบคุมอาหารและเครื่องดื่ม (นักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ควบคุมอาหารและเครื่องดื่ม (นักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม)	๒๒๘,๔๕๐ (๒๒,๘๔๕.๐๐)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐.๐๐)	-	๒๓๐,๔๕๐
๔๔	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม)	๓๘๓,๖๐๐ (๓๘,๓๖๐.๐๐)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐.๐๐)	-	ว่างเมื่อ ๒ พ.ค. ๖๕
๔๕	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม)	๓๘๓,๖๐๐ (๓๘,๓๖๐.๐๐)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐.๐๐)	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.ค. ๖๓
๔๖	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ (นักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม)	ชก.	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (นักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม)	๓๕๕,๓๒๐ (๓๕,๕๓๒.๐๐)	-	-	(ปรับปรุง) ๓๕๕,๓๒๐ (๓๕,๕๓๒.๐๐)
๔๗	-	-	-	-	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม)	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๘	-	-	-	-	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม)	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๙	-	-	-	-	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสุขและสิ่งแวดล้อม)	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๐	ว่าง	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๑๑,๒๘๐.๐๐)	-	-	(ว่างเดิม)
๖๑	นายชาติ อ่อนพาศ	ป.๖	-	-	-	-	-	๑๕๖,๘๘๐ (๑๕,๖๘๘.๐๐)	-	-	๑๕๖,๘๘๐
๖๒	น.ส.ประภาพร สอนงค์	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๘๐๐.๐๐)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๓	นายนิคม ปู่ปาก	ม.๓	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๑๑,๒๘๐.๐๐)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๖๔	นายสุวิทย์ กิจสวัสดิ์	ม.๓	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๑๑,๒๘๐.๐๐)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ส่วนงานสาธารณสุข



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๕	นายสุพิศกร กิจสวัสดิ์	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๖๖	นายสุพิศกร สิมะเอก	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๖๗	นายศักดิ์ชัย แซ่ม้า	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๖๘	นายสุทธภา ปันเมือง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๖๙	นายเอ วรทอง	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๗๐	นายไยยา ปุ่มาก	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๗๑			-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๒			-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๓	นายสมบัติ ไทรทอง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๗๔	นายสาเกต ถิ่นปวิติ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๗๕	นายวิฑิต หนองหวด	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๗๖	นายสุภัทก์พงษ์ กระเซว	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๗๗	นายภาณุภูมิ น้อยพิทักษ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๗๘	นายบัญชา แสงอาทิตย์	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๗๙	นายสุชาติ แซ่ม้าป้อม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๘๐	นายธรรมนุญ บุญฤทธิ์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๘๑	นายศักดิ์ชัย ปุ่มาว	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐+๑๕๒)	-	-	๑๐,๕๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๘๒	น.ส.กัญญา ปรีระชา	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘,๐๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒,๕๐๐
๘๓	ว.พ.	-	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓,๖๐๐ (ค่าสภาพเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเมื่อ ๒ พ.ค. ๖๕
๘๔	ว.พ.	-	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘,๖๐๐ (ค่าสภาพเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเมื่อ ๒ พ.ค. ๖๕
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง												
๘๕	น.ส.สุภาพัทธ์ เกตุเจริญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงาน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงาน	-	๑๕,๕๐๐ (๑๑,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๕,๕๐๐
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง												
๘๖	นางพัญพัทธ์ ประสมเลิศ	ม.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๘๗	นายวิมล หัตถ์	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐,๕๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง												
๘๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านดอน)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดใหม่ ตาม ๖๓๖
๘๙	น.ส.รุ่งทิศา ศรีสัต	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๖	ครู	ขก.	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๖	ครู	ขก.	๓๓,๖๐๐ (๒๘,๖๐๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	อุดหนุน
๙๐	นางพัญพัทธ์ เพชรอด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓,๖๐๐ (๑๙,๖๐๐x๑๒)	-	-	เปลี่ยนชื่อ
๙๑	น.ส.กรวิภา สุทธิศาสตร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘,๖๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	ตาม ๖๓๖
๙๒	นางสาวประวิศพร บุญสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑,๕๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๑,๕๐๐



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๙๓	นายบรรลพ	-	๑๘-๓๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๘-๓๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๕

(ลงชื่อ)

นายวิทยา ชิวคำ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่าง กันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างสรรค์

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยง ทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มุ่งเน้นให้ ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ และface book ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล บางเตยมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านงานพัฒนารายได้ ที่มีการพัฒนาระบบการ จัดเก็บรายได้ที่มีความทันสมัย ประชาชนได้รับความสะดวกในการรับบริการ ในด้านของงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยที่มีบุคลากรประจำตลอด ๒๔ ชั่วโมง และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีสมรรถนะสูง และ ทันสมัยสามารถเข้าปฏิบัติงานได้ทันต่อสถานการณ์ ทำให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินน้อย ในด้าน ของงานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุขโดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ มีความพร้อมในด้านงบประมาณทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางเตย สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการ พัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลบางเตย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้



นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี และแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางเตย

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้การปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้เกิดการกระทำหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
 - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
 - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
 - ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
 - ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
 - ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ
 - ๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย



๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมือคด

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลงจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ



๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่อำนาจการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน



๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพยากร สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพยากรของตนเอง



๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เมตตธิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำมิได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและคุณสภาส่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม



๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนา ที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน
