



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันมีภารกิจความรับผิดชอบ การถ่ายโอนงานจากหน่วยงานอื่น และการสั่งการต่างๆ เพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ประกอบกับมติในที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการ



อยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย



๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย



เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

จากกรอบแนวคิดข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ดังนี้

➤ **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงาน ที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

➤ **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

➤ **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป



โดยการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ ได้ใช้ วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

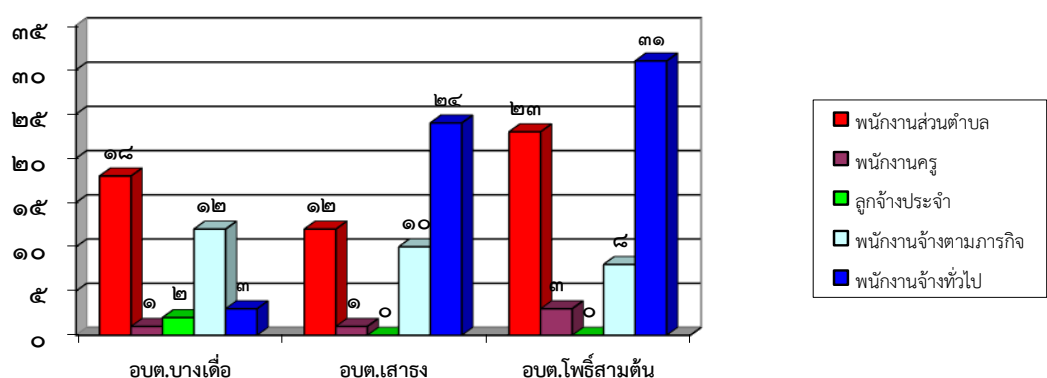
หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

และมีการเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง และองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สามต้น ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ เปรียบเทียบได้ดังนี้

อปท.	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
อบต.บางเตือ	๑๘	๑	๒	๑๒	๓
อบต.เสาชิง	๑๒	๑	-	๑๐	๑
อบต.โพธิ์สามต้น	๒๓	๓	๑	๘	๓๑

แผนภูมิเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง อปท.กลุ่มเดียวกัน





๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร เช่น ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ

วิสัยทัศน์ (Vision) องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ คือ “เป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ และมุ่งสู่สังคมที่มีคุณภาพแห่งอนาคต”

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ : จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี ครอบคลุมพื้นที่

เป้าประสงค์ : มีระบบสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง การคมนาคม สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : จำนวนสิ่งก่อสร้างถนน สะพาน ทางเท้า สิ่งก่อสร้าง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งก่อสร้างอื่น และระบบจราจรที่ได้มาตรฐานมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ	จำนวนสิ่งก่อสร้างฯ ที่มีมาตรฐานดีขึ้น
๑.๑.๒ การขยายเขตประปา หรือ ก่อสร้างประปา หมู่บ้าน	ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ดีขึ้น
๑.๑.๓ การขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง	ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ดีขึ้น
๑.๑.๔ พัฒนาระบบการชลประทานเพื่อการเกษตร อย่างถึง	ระบบการชลประทานเพื่อการเกษตร ที่ดีขึ้น
๑.๑.๕ พัฒนาระบบจราจร	ระบบจราจรที่มีมาตรฐานมากขึ้น มีความปลอดภัยมากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองช่าง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

พันธกิจ : จัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีอาชีพ และรายได้ที่พอเพียง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : คุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒.๑.๑ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	มีการส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒.๑.๒ การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา	การศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนา
๒.๑.๓ การส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข	การสาธารณสุขได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น
๒.๑.๔ ด้านสวัสดิการชุมชน	ประชาชนได้รับสวัสดิการด้านการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น
๒.๑.๕ ป้องกันยาเสพติด	จำนวนผู้ติดยาเสพติดและผู้เสพลดลง
๒.๑.๖ สงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ได้รับการสงเคราะห์ให้มีชีวิตที่ดีขึ้น ทัวถึง เป็นธรรม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

- ๑.ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนา
ด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

พันธกิจ : จัดให้มีการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์ : พัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง และสงบเรียบร้อย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ชุมชนและสังคมเข้มแข็งและสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓.๑.๑ ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	จำนวนมาตรการ แนวทางรองรับการป้องกันอัคคีภัย และสาธารณภัย
๓.๑.๒ การมีส่วนร่วมทางด้านการเมืองท้องถิ่น	ประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย อย่างรอบด้าน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน/
สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ : จัดให้มีการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ : มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : อนุรักษ์และปรับปรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔.๑.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ประชาชนมีจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น
๔.๑.๒ การกำจัดและจัดการขยะ	จำนวนขยะในพื้นที่ลดลง
๔.๑.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติ	มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติที่มีประสิทธิภาพ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมคุณธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ : การส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและฟื้นฟูโบราณสถานและโบราณวัตถุ

เป้าประสงค์ : ส่งเสริมอนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : จำนวนโครงการในการส่งเสริมอนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๕.๑.๑ การส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนโครงการในการส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕.๑.๒ การส่งเสริมอนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนโครงการในการส่งเสริมอนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมคุณธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การส่งเสริมการท่องเที่ยว

พันธกิจ : การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว การอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ : พัฒนา อนุรักษ์และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : จำนวนแนวทางในการพัฒนา อนุรักษ์และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยว%

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๖.๑.๑ การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว	จำนวนช่องทางในการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๖.๑.๒ การอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	จำนวนแนวทางในการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน : ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

พันธกิจ : พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ : เพิ่มเครือข่ายภาคประชาชนในการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๗.๑.๑ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนกิจกรรมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน : ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ : ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีและมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ : มีการบริหารจัดการที่ดี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : จำนวนกิจกรรมในพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๘.๑.๑ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรภาครัฐ
๘.๑.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	จำนวนกิจกรรมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและการบริการประชาชนโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล
๘.๑.๓ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม	จำนวนกิจกรรมในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทุกภาค ส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่
- ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ

จากประเด็นหลักในการพัฒนาทั้ง ๘ ประเด็น คณะจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ได้ทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคแล้วมีดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง ได้แก่

- มีเส้นทางคมนาคมทางบกหลายสาย
- ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน
- ประชาชนมีน้ำประปาใช้ทั่วครัวเรือน

จุดอ่อน ได้แก่

- บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ยังไม่มีการจัดทำผังเมืองเพื่อกำหนดการใช้ประโยชน์ที่ดินในเขต อบต.
- งบประมาณมีไม่เพียงพอ

๔. ถนนชำรุดเสียหายทำให้การสัญจรไป-มา ไม่สะดวกและเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

โอกาส ได้แก่

- ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก อบจ.พระนครศรีอยุธยา และหน่วยงานอื่น

อุปสรรค ได้แก่

- เอกชนที่มาประกอบกิจการขุดดินในพื้นที่ทำให้ถนนเสียหาย

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดำเนินการได้ และจะก่อให้เกิดมีระบบสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง การคมนาคม สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย



ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง ได้แก่

๑. มีกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มขนมหวาน กลุ่มจักสาน และกลุ่มทำอิฐ
๒. ประชาชนได้รับการป้องกันโรคระบาดเป็นประจำทุกปี
๓. นโยบายผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ที่มั่นคง อีกทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

จุดอ่อน ได้แก่

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตต่ำ
๒. ขาดสวัสดิการและนันทนาการ
๓. ขาดน้ำในการทำนาเนื่องจากระบบชลประทานไม่สามารถใช้ได้
๔. ประชาชนมีอาชีพไม่มั่นคง
๕. มีการระบาดของโรคไข้เลือดออก

โอกาส ได้แก่

๑. ทางราชการให้งบประมาณสนับสนุน เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น , อบจ.พระนครศรีอยุธยา

อุปสรรค ได้แก่

๑. งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับการจัดบริการให้กับประชาชน
- จากผลวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ จะก่อให้เกิดประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่พอเพียง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบ

เรียบง่าย

จุดแข็ง ได้แก่

๑. มีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนประจำตำบลบางเตือ

จุดอ่อน ได้แก่

๑. ชุมชนไม่เข้มแข็ง
๒. ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่เพียงพอ
๔. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางด้านการเมืองท้องถิ่น

โอกาส ได้แก่

๑. มีนโยบายป้องกันอุบัติเหตุซึ่งเป็นวาระแห่งชาติให้การสนับสนุน
๒. มีสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดคอยกำกับและให้ความช่วยเหลือ

อุปสรรค ได้แก่

๑. หน่วยงานเอกชนไม่ให้ความร่วมมือ

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบง่ายดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดมีการพัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็งและสงบเรียบง่าย



ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง ได้แก่

๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่จะรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนตลอดไป
๒. มีคลองจำนวน ๒ คลอง

จุดอ่อน ได้แก่

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติต้นเขินและมีวัชพืชปกคลุม
๒. น้ำในลำคลองสกปรก
๓. เกิดปัญหาควันไฟจากโรงอิฐและฝุ่นละอองจากกองแร่

โอกาส ได้แก่

๑. มีการประสานงานระหว่าง อบต. กับหน่วยงานอื่น เช่น กรมชลประทาน อบจ. เพื่อให้มากำจัดผักตบชวา

อุปสรรค ได้แก่

๑. งบประมาณที่ได้มีจำนวนจำกัด

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าว ทำได้องค์การบริหารส่วนตำบล บางเดื่อ จะมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง ได้แก่

๑. มีกลุ่มเยาวชนที่เล่นดนตรีไทยและได้รับรางวัล
๒. มีครูดนตรีไทยที่เป็นศิษย์ของครูหลวงประดิษฐ์ไพเราะ (ศร ศิลปบรรเลง)
๓. มีประเพณีการขับร้องเพลงเรือ
๔. ภูมิปัญญาด้านการจักสานโคร่งงอบ

จุดอ่อน ได้แก่

๑. ขาดความร่วมมือแต่ละองค์กรภายในตำบล
๒. ขาดการประชาสัมพันธ์

โอกาส ได้แก่

๑. ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

อุปสรรค ได้แก่

๑. งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าว ทำให้ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นจะได้รับการอนุรักษ์และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น



ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง ได้แก่

๑. มีโบราณสถานที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ได้
๒. มีกลุ่มอาชีพชนมหวาน กลุ่มจักสาน ที่สามารถทำเป็นของที่ระลึกได้

จุดอ่อน ได้แก่

๑. สถานที่ที่มีโบราณสถานและโบราณวัตถุที่สำคัญ ยังไม่ได้รับการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
๒. ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว

โอกาส ได้แก่

๑. รัฐบาลและจังหวัดให้การสนับสนุนนโยบายการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และโบราณสถาน

อุปสรรค ได้แก่

๑. ไม่มีเส้นทางสายหลักผ่านตำบล
- จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าว ทำให้มีแหล่งท่องเที่ยวและนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในตำบลบางเดือนมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนในตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๗ การพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนตามแนวทาง

เศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

จุดแข็ง ได้แก่

๑. ศักยภาพแบบชุมชนดั้งเดิม และมีทรัพยากรในพื้นที่

จุดอ่อน ได้แก่

๑. การรวมกลุ่มของชุมชนเป็นไปอย่างหลวมๆ
๒. ผู้นำไม่ให้ความสำคัญอย่างจริงจัง

โอกาส ได้แก่

๑. รัฐบาลและจังหวัดให้การสนับสนุนนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรค ได้แก่

๑. งบประมาณไม่เพียงพอ
- จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าว ทำให้ประชาชนและชุมชนสามารถดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๘ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง ได้แก่

๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน
๒. มีบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีคุณภาพ
๓. มีระบบการบริหารที่เป็นหลักธรรมาภิบาล
๔. มีการบริการที่เสมอภาคและเป็นธรรม



จุดอ่อน ได้แก่

๑. ระบบบริหารจัดการภายในองค์กรในภาพรวมยังขาดความคล่องตัว
๒. ยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี
๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในการปฏิบัติงาน

โอกาส ได้แก่

๑. พระราชกฤษฎีกาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องทำ
๒. รัฐบาลและจังหวัดให้การสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานโครงการพัฒนาต่างๆ

อุปสรรค ได้แก่

๑. การสนับสนุนส่งเสริมจากรัฐบาลและจังหวัดยังขาดความคล่องตัวต่อเนื่อง
๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานโครงการพัฒนาต่างๆ
๓. องค์กรประชาชนและภาคเอกชนยังไม่ให้ความสำคัญและความร่วมมือเท่าที่ควร

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ดังกล่าว สามารถดำเนินการได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์กรที่มีการบริหารกิจการที่ดี

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตื่อนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตื่อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตื่อจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตื่อจะได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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



๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเรื่องได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ



๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน

- ๑) สำนักปลัด อบต. (๐๑)
- ๒) กองคลัง (๐๔)
- ๓) กองช่าง (๐๕)
- ๔) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ซึ่งภารกิจอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการ พานิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบ เรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานภายในเป็น ๗ งานหลัก



๑. งานการเจ้าหน้าที่
๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. งานนิติการ
๔. งานบริหารงานทั่วไป
๕. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๖. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. กองคลัง (๐๔)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานภายในเป็น ๔ งานหลัก

๑. งานบริหารงานการคลัง
๒. งานการเงินและบัญชี
๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง (๐๕)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานภายในเป็น ๕ งานหลัก

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๓. งานควบคุมอาคาร
๔. งานสาธารณูปโภค
๕. งานผังเมือง



๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

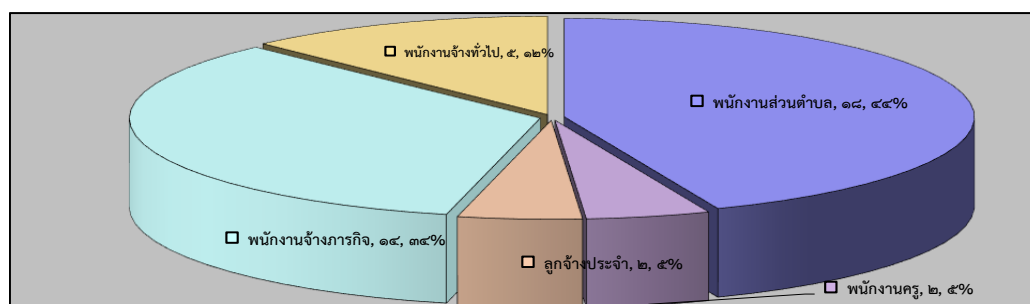
มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานภายในเป็น ๑ งานหลัก

๑. งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ อัตรา ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ คงตำแหน่งทุกตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนบุคลากร ของ อบต.บางเดื่อ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙





วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเต็

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนาทับซ้อนกับหน่วยงานราชการอื่นทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนมีความคุ้นเคยกันทุกคน ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดำเนินการ/ปริญญาดำเนินการเพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของ อบต. ๒. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



จากยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ สามารถจัดคนเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงานรับผิดชอบ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- มีระบบสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง การคมนาคมสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย	- ปลัด อบต./รองปลัด - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - เจ้าหน้าที่ทุกระดับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	- ประชาชนมีอาชีพ และรายได้ที่พอเพียง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	- ปลัด อบต./รองปลัด - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - เจ้าหน้าที่ทุกระดับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	- พัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง และสงบเรียบร้อย	- ปลัด อบต./รองปลัด - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - เจ้าหน้าที่ทุกระดับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น	- ปลัด อบต./รองปลัด - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - เจ้าหน้าที่ทุกระดับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> ส่งเสริมคุณธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ส่งเสริมอนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต./รองปลัด - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - เจ้าหน้าที่ทุกระดับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การส่งเสริมการท่องเที่ยว	- พัฒนา อนุรักษ์และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยว	- ปลัด อบต./รองปลัด - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - เจ้าหน้าที่ทุกระดับ



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ไปสู่ความยั่งยืน	-เพิ่มเครือข่ายภาคประชาชนในการดำเนินชีวิตตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัด อบต./รองปลัด - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - เจ้าหน้าที่ทุกระดับ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้าง อบต.บางเดื่อ ประเภทสามัญ (เดิม)	โครงสร้างอบต.บางเดื่อ ประเภทสามัญ (ใหม่)
๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานกิจการสภา -งานทะเบียนพาณิชย์ -งานสวัสดิการสังคม -งานอื่นๆที่ไม่เข้ากลุ่มงานใด ๑.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๖ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานกิจการสภา -งานทะเบียนพาณิชย์ -งานสวัสดิการสังคม -งานอื่นๆที่ไม่เข้ากลุ่มงานใด ๑.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๖ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน



โครงสร้าง อบต.บางเตือ ประเภทสามัญ (เดิม)	โครงสร้างอบต.บางเตือ ประเภทสามัญ (ใหม่)
๓.กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	๓.กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล บางเตือ(เงินอุดหนุนกรมฯ) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรม จัดสรรเลข ตำแหน่ง
๑๘	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ ขอใช้บัญชี
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)								
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม, รับโอน
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม, รับโอน
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม, รับโอน
๒๔	<u>ลูกจ้างประจำ</u> เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u> ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	มติ ก. อบต.ครั้งที่ ๔/๖๗
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	มติ ก. อบต.ครั้งที่ ๔/๖๗
	กองช่าง (๐๕)								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม, รับโอน
๓๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u> ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	มติ ก. อบต.ครั้งที่ ๔/๖๗
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u> พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	มติ ก. อบต.ครั้งที่ ๔/๖๗



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ ขอบัญชี
	รวม	๓๖	๔๑	๔๑	๔๑	+๔	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ที่	ประเภทบุคลากร	บริหาร	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	รวม
๑	พนักงานส่วนตำบล	๒	๑	๗	๔	๔	๑๘
๒	พนักงานครู/ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	๒	-	-	๒
๓	ลูกจ้างประจำ	-	-	๑	๑	-	๒
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๗	๔	๓	๑๔
๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	๑	๒	๒	๕
	รวม	๒	๑	๑๘	๑๑	๙	๔๑

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ นำกรอบอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)



โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขึ้น

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขึ้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑-๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลจ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือนจะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรร ไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

จากหลักวิธีการคำนวณดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน มีรายละเอียดการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง รายละเอียดดังต่อไปนี้



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

- ปลัด อบต. และรองปลัด อบต.บางเตือ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๒)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด อบต. ระดับกลาง	๑ เดือน	๕๒,๓๗๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๗๒๐	๑,๗๕๐	๑,๘๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๖๒๘,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(๕๔,๐๙๐- ๕๒,๓๗๐)	(๕๕,๘๔๐- ๕๔,๐๙๐)	(๕๗,๖๐๐- ๕๕,๘๔๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๙๖,๔๔๐			๒๐,๒๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐
รองปลัด อบต. ระดับต้น	๑ เดือน	๔๐,๙๐๐	๓,๕๐๐	-	๑,๓๑๐	๑,๓๗๐	๑,๔๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(๔๒,๒๑๐- ๔๐,๙๐๐)	(๔๓,๕๘๐- ๔๒,๒๑๐)	(๔๔,๙๙๐- ๔๓,๕๘๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๕๓๒,๘๐๐			๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๖๐๐

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

- สำนักปลัด อบต.บางเตือ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ปัจจุบันมี จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๒)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
หัวหน้าสำนัก ปลัด อบต. ระดับต้น	๑ เดือน	๓๘,๕๒๐	๓,๕๐๐	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	(๓๙,๖๓๐- ๓๘,๕๒๐)	(๔๐,๙๐๐- ๓๙,๖๓๐)	(๔๒,๒๑๐- ๔๐,๙๐๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๕๐๔,๒๔๐			๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐
นักจัดการงาน ทั่วไป (ขก)	๑ เดือน	๓๓,๕๖๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๐๙๐	๑,๐๙๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๐๒,๗๒๐	-	-	(๓๔,๖๘๐- ๓๓,๕๖๐)	(๓๕,๗๗๐- ๓๔,๖๘๐)	(๓๖,๘๖๐- ๓๕,๗๗๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๔๐๒,๗๒๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๘๐๐	๔๔๒,๓๒๐
นักทรัพยากร บุคคล (ขก)	๑ เดือน	๓๕,๗๗๐	-	-	๑,๐๙๐	๑,๑๐๐	๑,๑๒๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๒๙,๒๔๐	-	-	(๓๖,๘๖๐- ๓๕,๗๗๐)	(๓๗,๖๖๐- ๓๖,๘๖๐)	(๓๘,๐๘๐- ๓๗,๖๖๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๔๒๙,๒๔๐			๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐
นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน(ขก)	๑ เดือน	๒๗,๔๘๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๒๙,๗๖๐	-	-	(๓๙,๖๓๐- ๓๘,๕๒๐)	(๔๐,๙๐๐- ๓๙,๖๓๐)	(๔๒,๒๑๐- ๔๐,๙๐๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๒๙,๗๖๐			๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐
นิติกร(ขก)	๑ เดือน	๓๕,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๐๙๐	๑,๐๙๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๒๒,๖๔๐	-	-	(๓๔,๖๘๐- ๓๓,๕๖๐)	(๓๕,๗๗๐- ๓๔,๖๘๐)	(๓๖,๘๖๐- ๓๕,๗๗๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๔๒๒,๖๔๐			๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐
เจ้าพนักงาน ธุรการ(ขง)	๑ เดือน	๒๖,๑๒๐	-	-	๙๑๐	๙๓๐	๙๒๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๑๓,๔๔๐	-	-	(๒๗,๐๓๐- ๒๖,๑๒๐)	(๒๗,๖๖๐- ๒๗,๐๓๐)	(๒๘,๘๘๐- ๒๗,๖๖๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๑๓,๔๔๐			๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐
เจ้าพนักงาน ป้องกันฯ(ขง)	๑ เดือน	๒๓,๘๒๐	-	-	๙๑๐	๙๓๐	๙๒๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๘๕,๘๔๐	-	-	(๒๕,๗๓๐- ๒๔,๘๒๐)	(๒๕,๖๖๐- ๒๕,๗๓๐)	(๒๖,๕๘๐- ๒๕,๖๖๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๘๕,๘๔๐			๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๒)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นักวิชาการ ศึกษา (ลูกจ้างประจำ)	๑ เดือน	๒๕,๖๗๐	-	-	๑,๓๑๐	๑,๐๕๐	๑,๐๘๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๐๘,๐๔๐	-	-	(๒๖,๘๘๐- ๒๕,๖๗๐)	(๒๘,๐๓๐- ๒๖,๘๘๐)	(๒๙,๑๑๐- ๒๘,๐๓๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๐๘,๐๔๐			๑๕,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐
ผู้ช่วย นักพัฒนา ชุมชน	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(๑๕,๐๐๐X ๔%)	(๑๕,๖๐๐X ๔%)	(๑๖,๒๐๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน ธุรการ	๑ เดือน	๑๔,๔๗๐	-	-	๕๘๐	๖๑๐	๖๓๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๗๓,๖๔๐	-	-	(๑๔,๔๗๐X ๔%)	(๑๕,๐๕๐X ๔%)	(๑๕,๖๖๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๗๓,๖๔๐			๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๕,๔๘๐
ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน ป้องกันฯ	๑ เดือน	๑๐,๗๕๐	-	-	๔๓๐	๔๕๐	๔๗๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๒๙,๐๐๐	-	-	(๑๐,๗๕๐X ๔%)	(๑๑,๑๘๐X ๔%)	(๑๑,๖๓๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๒๙,๐๐๐			๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๑๖๐	๑๓๙,๕๖๐	๑๔๕,๒๐๐
พนักงาน ขับรถยนต์	๑ เดือน	๑๑,๘๘๐	-	-	๔๘๐	๕๐๐	๕๒๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๔๒,๕๖๐	-	-	(๑๑,๘๘๐X ๔%)	(๑๒,๓๖๐X ๔%)	(๑๒,๘๖๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๔๒,๕๖๐			๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐
พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา	๑ เดือน	๑๑,๗๗๐	-	-	๔๘๐	๔๙๐	๕๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๔๑,๒๔๐	-	-	(๑๑,๗๗๐X ๔%)	(๑๒,๒๕๐X ๔%)	(๑๒,๗๕๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๔๑,๒๔๐			๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๗,๐๐๐	๑๕๒,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐
ยาม	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
ผู้ดูแลเด็ก (กรมอุดหนุน ๑๔,๗๖๐- ๙,๔๐๐)	๑ เดือน	๕,๓๖๐	-	-	๖๐๐	๖๒๐	๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๖๔,๓๒๐	-	-	(๑๔,๗๖๐X ๔%)	(๑๕,๓๖๐X ๔%)	(๑๕,๙๘๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๔,๓๒๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗๑,๕๒๐	๗๘,๙๖๐	๘๖,๖๔๐
ผู้ดูแลเด็ก (กรมอุดหนุน ๑๑,๖๖๐- ๙,๔๐๐)	๑ เดือน	๒,๒๖๐	-	-	๔๗๐	๔๙๐	๕๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๗,๑๒๐	-	-	(๑๑,๖๖๐X ๔%)	(๑๒,๑๓๐X ๔%)	(๑๒,๖๒๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๗,๑๒๐			๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๔๐	๔๔,๗๖๐



๒.กองคลัง (๐๔)

- กองคลัง อบต.บางเตือ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ปัจจุบันมี จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๒)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้อำนวยการ กองคลัง ระดับต้น	๑ เดือน	๓๗,๔๑๐	๓,๕๐๐	-	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	๑,๒๗๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	(๓๘,๕๒๐- ๓๗,๔๑๐)	(๓๘,๖๓๐- ๓๘,๕๒๐)	(๔๐,๙๐๐- ๓๘,๖๓๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๔๔๘,๙๒๐			๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐
นักวิชาการ เงินและบัญชี (ขก)	๑ เดือน	๒๔,๙๗๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๐๙๐	๑,๐๙๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๙๙,๖๔๐	-	-	(๓๔,๖๘๐- ๓๓,๕๖๐)	(๓๕,๗๑๐- ๓๔,๖๘๐)	(๓๖,๘๖๐- ๓๕,๗๑๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๙๙,๖๔๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๖๑,๖๔๐	๓๖๗,๗๖๐	๓๗๖,๓๖๐
เจ้าพนักงาน พัสดุ (พง)	๑ เดือน	๑๔,๐๓๐	-	-	๕๕๐	๕๗๐	๕๘๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๖๘,๓๖๐	-	-	(๑๔,๕๗๐- ๑๔,๐๓๐)	(๑๕,๑๔๐- ๑๔,๕๗๐)	(๑๕,๗๒๐- ๑๕,๑๔๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๖๘,๓๖๐			๖,๕๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐
เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑ เดือน	๒๕,๒๕๐	-	-	๑,๒๑๐	๑,๐๒๐	๑,๐๘๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๐๓,๐๐๐	-	-	(๒๖,๔๖๐- ๒๕,๒๕๐)	(๒๗,๔๘๐- ๒๖,๔๖๐)	(๒๘,๕๖๐- ๒๗,๔๘๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๐๓,๐๐๐			๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ พง/ขง	ขั้นต่ำสุด	๘,๗๕๐	-	-	๙,๐๙๐-๘,๗๕๐=๓๔๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๐,๙๐๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๒๔,๘๒๕						-	-	-
ทั่วไป (ว่าง)	๑๒ เดือน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๘๑๐ X ๑๒ = ๙,๗๒๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๙๗,๙๐๐			๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วย นักวิชาการ คลัง (กำหนดเพิ่ม)	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	-	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	(๑๕,๖๐๐X ๔%)	(๑๖,๒๓๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐
ผู้ช่วย นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	๑ เดือน	๑๗,๔๑๐	-	-	๗๐๐	๗๓๐	๗๖๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๐๘,๙๒๐	-	-	(๑๗,๔๑๐X๔%)	(๑๘,๑๑๐X ๔%)	(๑๘,๘๔๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๐๘,๙๒๐			๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๓๒๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๕,๒๐๐
ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน พัสดุ	๑ เดือน	๑๑,๘๘๐	-	-	๔๘๐	๕๐๐	๕๒๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๔๒,๕๖๐	-	-	(๑๑,๘๘๐X๔%)	(๑๒,๓๖๐X ๔%)	(๑๒,๘๖๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๔๒,๕๖๐			๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน ธุรการ	๑ เดือน	๙,๔๐๐	-	-	๓๘๐	๔๐๐	๔๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(๙,๔๐๐X๔%)	(๙,๗๘๐X๔%)	(๑๐,๑๘๐X๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๑๒,๘๐๐			๙,๗๘๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๒๒,๕๘๐	๑๒๗,๓๘๐	๑๓๒,๓๐๐
คนงาน	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
คนงาน (กำหนดเพิ่ม)	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๓. กองช่าง (๐๕)

- กองช่าง อบต.บางเตือ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ปัจจุบันมี จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้อำนวยการ กองช่าง ระดับต้น	๑ เดือน	๓๘,๕๒๐	๓,๕๐๐	-	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	๑,๒๗๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	(๓๘,๕๒๐-๓๗,๔๑๐)	(๓๘,๖๓๐-๓๘,๕๒๐)	(๔๐,๙๐๐-๓๘,๖๓๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๔๖๒,๒๔๐			๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐
นักจัดการงาน ทั่วไป (ขก)	๑ เดือน	๔๓,๕๘๐	-	-	๑,๔๑๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๒๒,๙๖๐	-	-	(๔๔,๘๙๐-๔๓,๕๘๐)	(๔๖,๔๙๐-๔๔,๘๙๐)	(๔๗,๙๙๐-๔๖,๔๙๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๕๒๒,๙๖๐			๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๓๙,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐
นายช่างโยธา (ขง)	๑ เดือน	๓๒,๗๙๐	-	-	๑,๐๘๐	๑,๑๒๐	๑,๑๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๙๓,๔๘๐	-	-	(๓๓,๘๗๐-๓๒,๗๙๐)	(๓๔,๙๙๐-๓๓,๘๗๐)	(๓๖,๐๙๐-๓๔,๙๙๐)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๙๓,๔๘๐			๑๒,๙๖๐	๑๓,๘๗๐	๑๓,๒๐๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
เจ้าพนักงาน ธุรการ ปง/ชง	ขั้นต่ำสุด	๘,๗๕๐	-	-	๙,๐๙๐-๘,๗๕๐=๓๔๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๐,๙๐๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๒๔,๘๒๕						-	-	-
ทั่วไป (กว้าง)	๑๒ เดือน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๘๑๐ X ๑๒ = ๙,๗๒๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๙๗,๙๐๐			๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วย นักจัดการ งานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม)	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	-	๖๐๐	๖๓๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	(๑๕,๐๐๐X ๔%)	(๑๕,๖๐๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐
ผู้ช่วย นายช่างไฟฟ้า	๑ เดือน	๑๕,๐๔๐	-	-	๖๑๐	๖๓๐	๖๖๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๔๘๐	-	-	(๑๕,๐๔๐X๔%)	(๑๕,๖๕๐X ๔%)	(๑๖,๒๘๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๔๘๐			๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐
พนักงานผลิต น้ำประปา	๑ เดือน	๑๕,๐๔๐	-	-	๖๑๐	๖๓๐	๖๖๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๔๘๐	-	-	(๑๕,๐๔๐X๔%)	(๑๕,๖๕๐X ๔%)	(๑๖,๒๘๐X ๔%)	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๔๘๐			๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐
คนงาน	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
คนงาน (กำหนดเพิ่ม)	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๔.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

- หน่วยตรวจสอบภายใน อบต.บางเต็ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบันมีจำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑ อัตรา ดังนี้

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นักวิชาการ ตรวจสอบ ภายใน ปท/ชก วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐ ๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐ (๕๑๐+๑,๔๙๐)/๒ = ๑,๐๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐



๙. ตารางการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.บางเตือ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	(๕๒,๓๗๐)
๒	รองปลัด อบต.บางเตือ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๔,๗๒๐	๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๗	นิติกร	ปก/ชก	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๓,๘๒๐)
๑๐	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๖๗๐)
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๕,๔๘๐	(๑๕,๔๗๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๒๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๑๖๐	๑๓๙,๕๖๐	๑๔๕,๒๐๐	(๑๐,๗๕๐)
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	(๑๑,๘๘๐)
๑๕	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกทุกขย)	-	๑	๑	๑๔๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๗,๐๐๐	๑๕๒,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐	(๑๑,๗๗๐)
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗	สำนักปลัด (๑๑) ต่อ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางเตือ (เงินอุดหนุน) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามหนังสือ สั่งการ/ขอ จัดสรรเลข ตำแหน่ง
๑๘	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม/ ขอปัญหา
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (๑๔,๗๖๐-๔๔๐๐=๕,๓๖๐)	-	๑	๑	๖๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗๑,๕๒๐	๗๘,๙๖๐	๘๖,๖๔๐	เงินอุดหนุน
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (๑๑,๖๐๐-๔๔๐๐=๗,๒๐๐)	-	๑	๑	๒๗,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๓๒,๗๖๐	๓๘,๖๔๐	๔๔,๗๖๐	เงินอุดหนุน
๒๑	กองคลัง (๑๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ ชก	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม/ รับโอน
๒๕	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๐,๗๒๐	(๒๕,๒๕๐)
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๓๒๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๕,๒๐๐	(๑๗,๔๑๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	(๑๑,๘๘๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๔๐๐	๑๒๗,๓๒๐	(๙,๔๐๐)
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๑	คนงาน	-	-	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๓๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๓๙,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐	๕๗๕,๘๘๐	(๔๓,๕๘๐)
๓๔	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๓๙๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	(๓๒,๗๙๐)
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม/ รับโอน
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๔,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐	(๑๕,๐๔๐)
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๘๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๔,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐	(๑๕,๐๔๐)
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๐	คนงาน	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง/ ขอใช้บัญชี
	รวม		๓๗	๓๐	๙,๒๗๔,๖๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๑	๔๑	๔๑	+๔	-	-	๑,๒๕๗,๑๒๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๖,๙๖๐	๑๐,๘๖๗,๘๐๐	๑๑,๒๒๕,๕๒๐	๑๑,๕๙๒,๔๘๐	
	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๓๐,๑๗๐	๑,๖๘๓,๘๒๘	๑,๗๓๘,๘๗๒	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๔๙๗,๙๗๐	๑๒,๙๐๙,๓๔๘	๑๓,๓๓๑,๓๕๒	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๖.๒๓	๓๕.๖๔	๓๕.๐๕	



ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑	๓๔,๕๐๐,๐๐๐	๓๖,๒๒๕,๐๐๐	๓๘,๐๓๖,๒๕๐

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการ
ใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

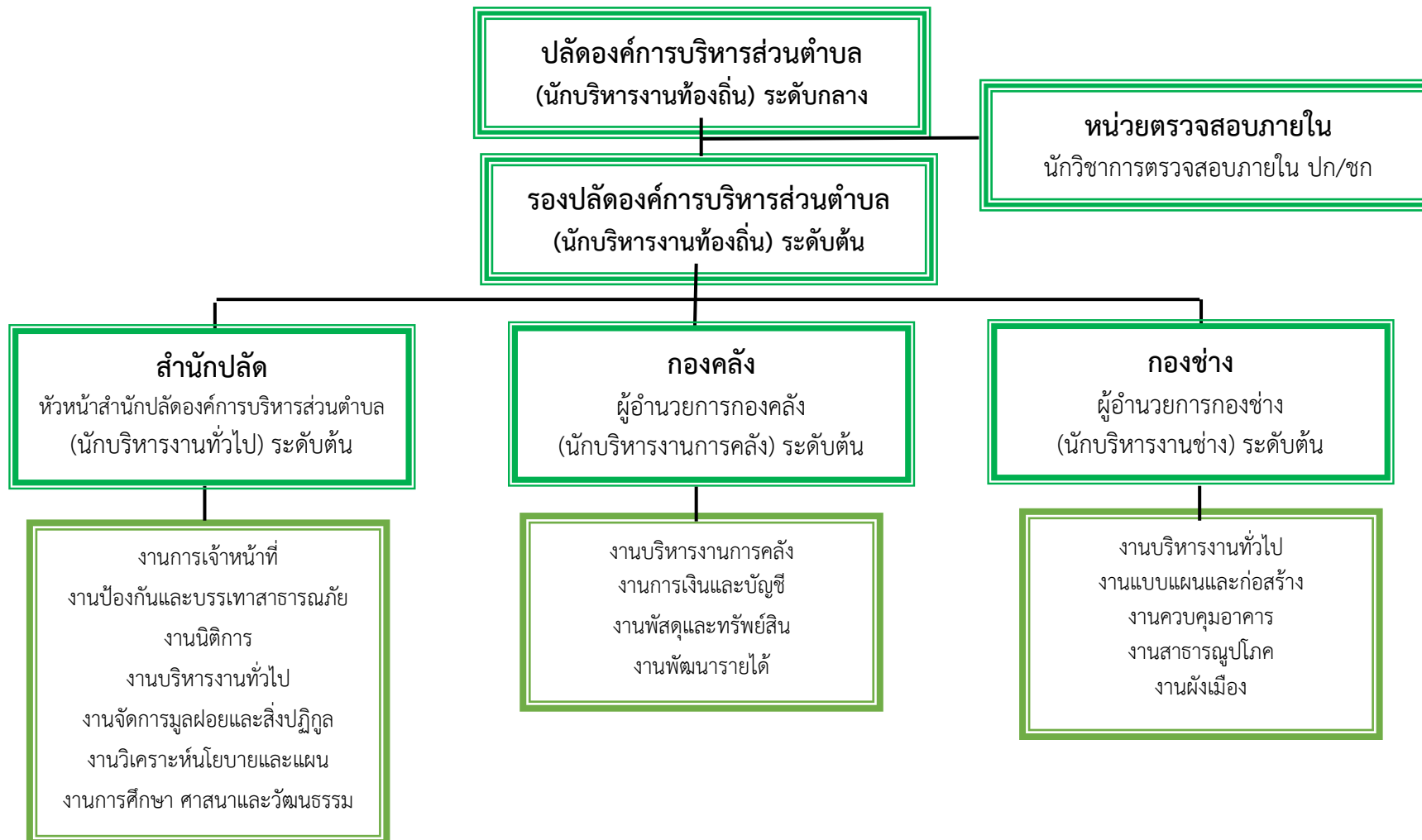
วิธีการคิดงบประมาณ

- ▶ งบประมาณ ๒๕๖๗ มาจากข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๓๔,๕๐๐,๐๐๐
- ▶ งบประมาณ ๒๕๖๘ มาจากข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้น ๕%
= $๓๔,๕๐๐,๐๐๐ \times ๕\% = ๑,๗๒๕,๐๐๐$ บาท
= $๓๔,๕๐๐,๐๐๐ + ๑,๗๒๕,๐๐๐ = ๓๖,๒๒๕,๐๐๐$ บาท
- ▶ งบประมาณ ๒๕๖๙ มาจากข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้น ๕%
= $๓๖,๒๒๕,๐๐๐ \times ๕\% = ๑,๘๑๑,๒๕๐$ บาท
= $๓๖,๒๒๕,๐๐๐ + ๑,๘๑๑,๒๕๐ = ๓๘,๐๓๖,๒๕๐$ บาท



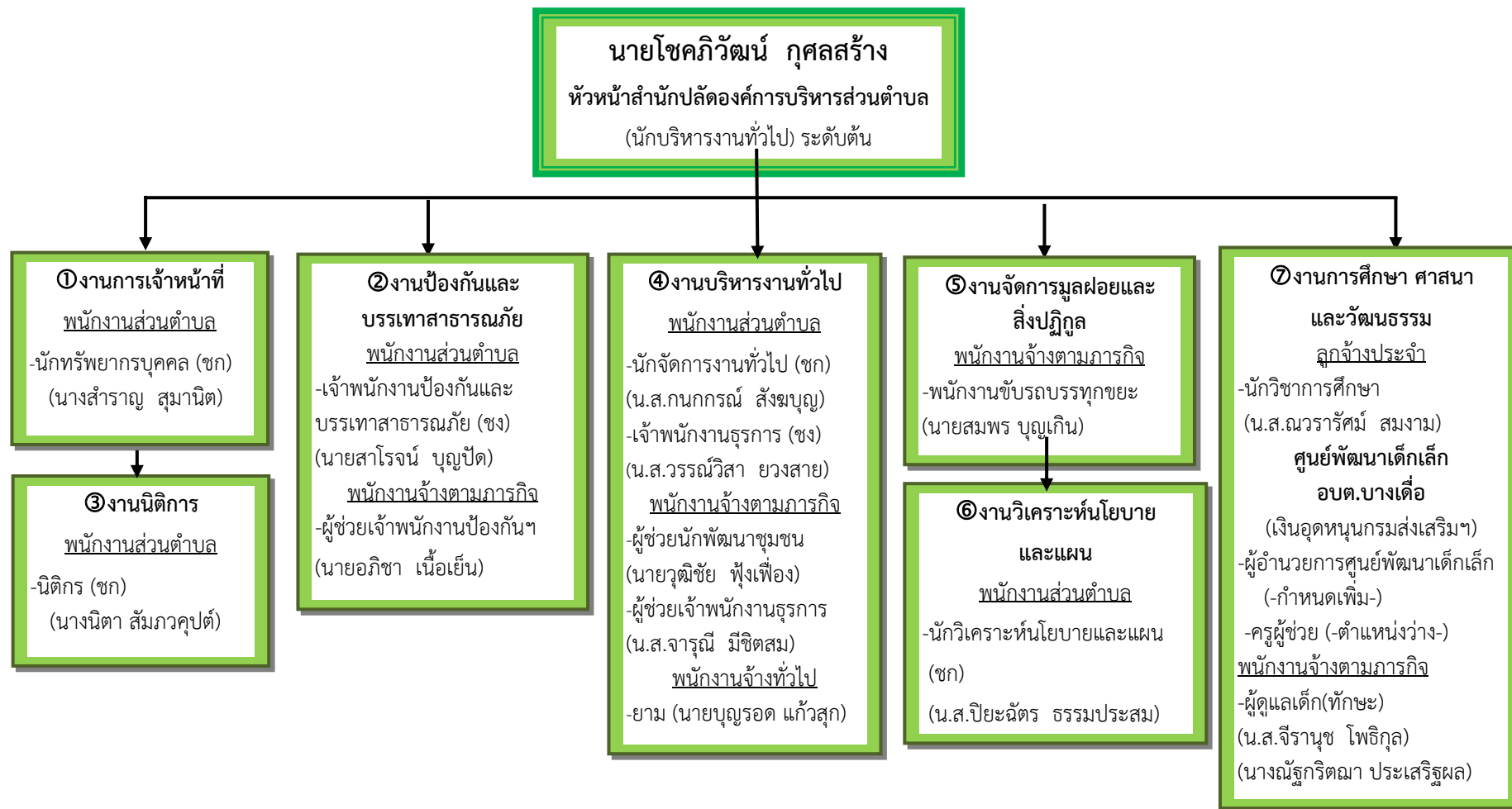
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.บางเตือ ประเภทสามัญ





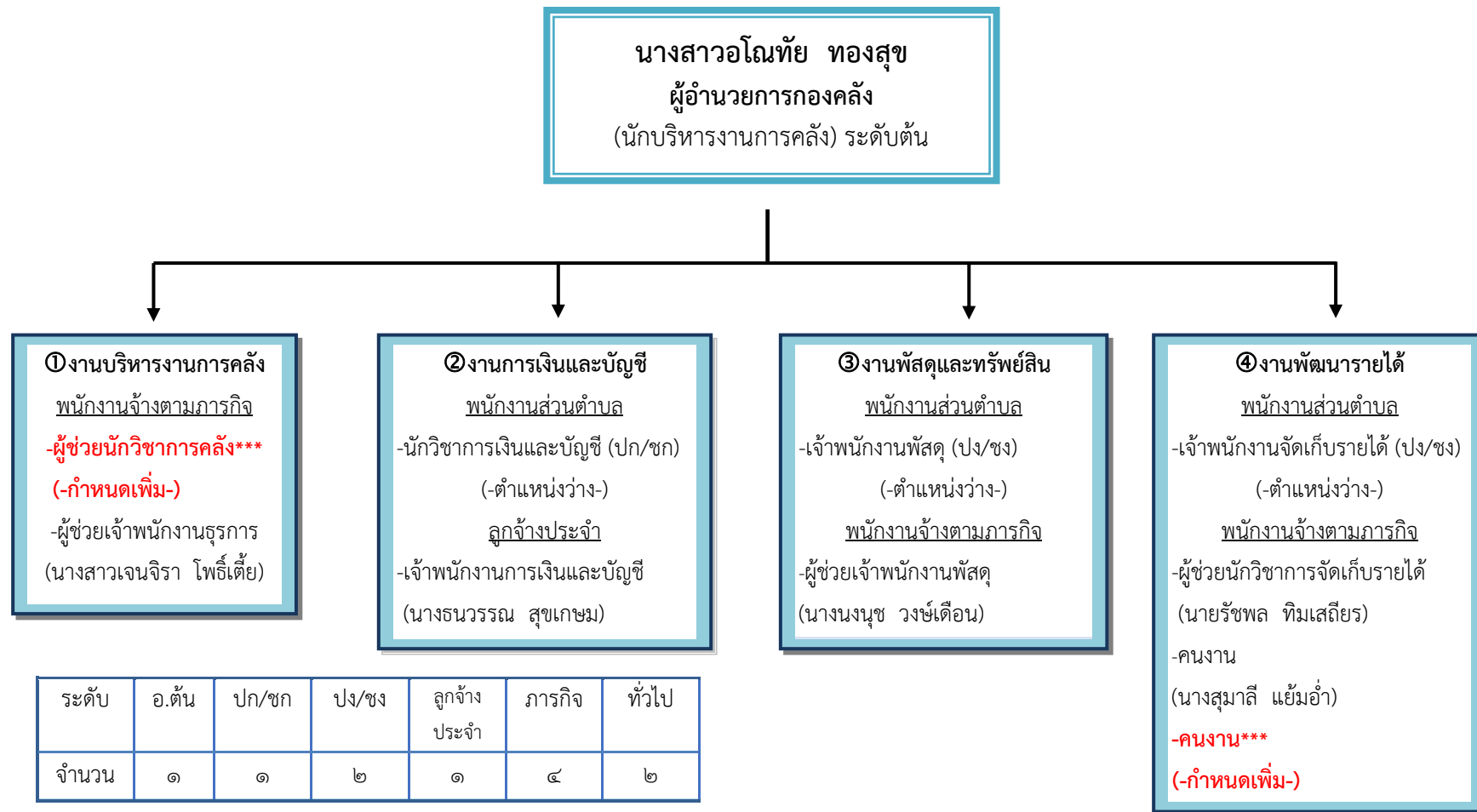
ผังโครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.บางเตือ



ระดับ	อ.ต้น	ชก	ชง	ผอ.ศพด	ครูผู้ช่วย	ลจ.ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	๓	๒	๑	๑	๑	๖	๑

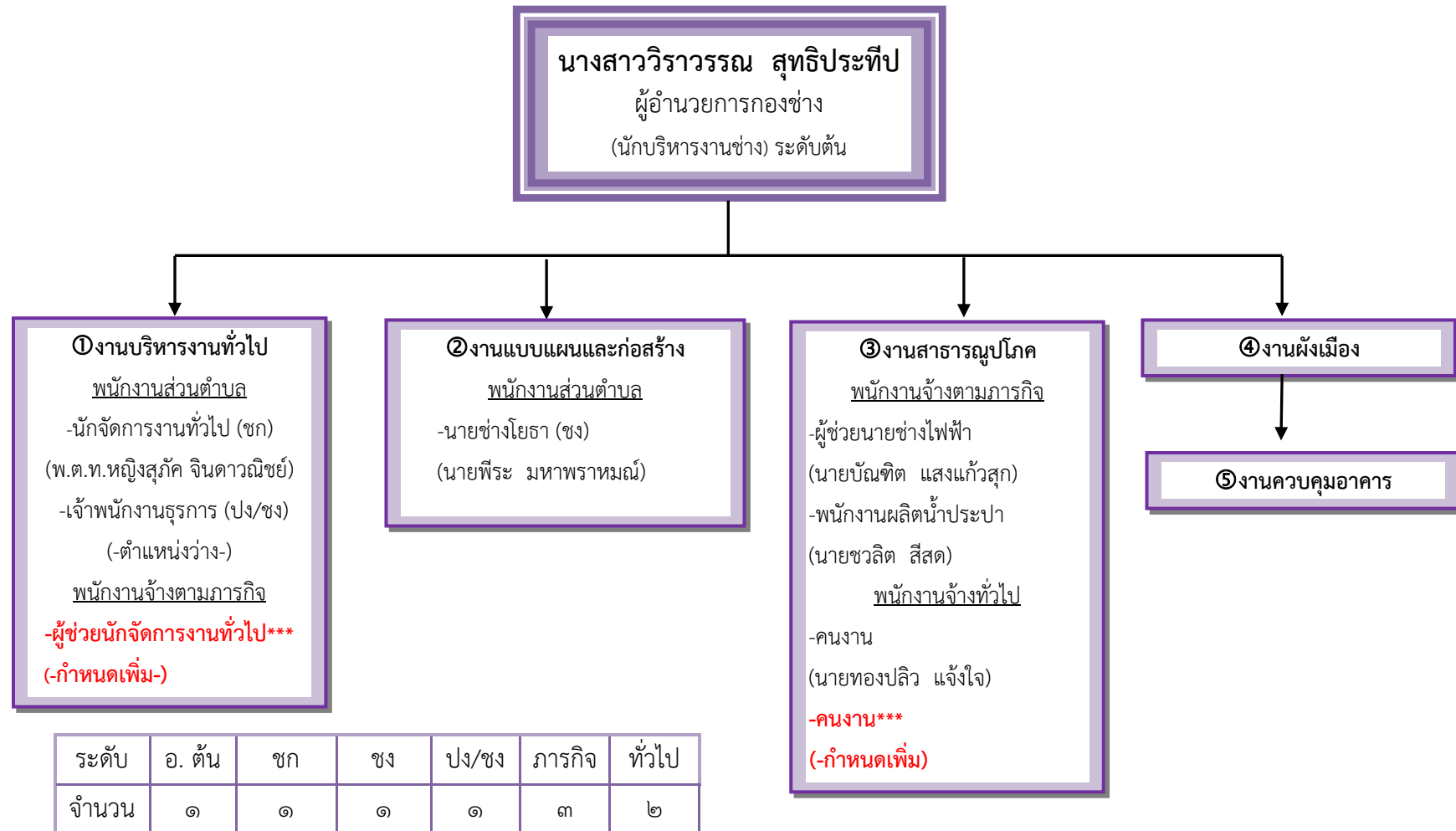


ผังโครงสร้างกองคลัง อบต.บางเตือ



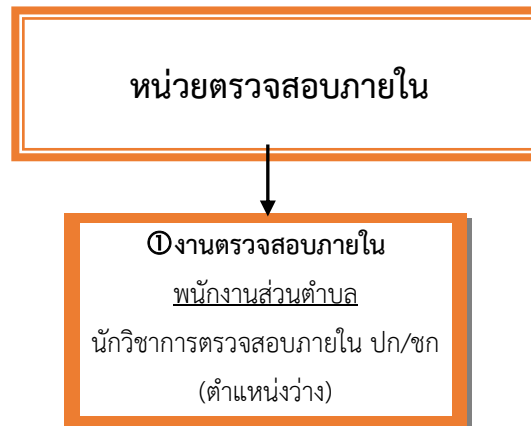


ผังโครงสร้างกองช่าง อบต.บางเตี๋ย





ผังโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน อบต.บางเตือ



ระดับ	ปก/ชก
จำนวน	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ (ตรงตาม ตำแหน่ง)	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายอนุชา จินดาวงษ์	ป.โท	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นางสาวศิริพร ศิรินครชัย	ป.โท	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๔๐,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
	สำนักปลัด อบต.(๑๑)											
๑	นายโชควิวัฒน์ กุศลสร้าง	ป.โท	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นางสาวกนกกรณ์ สังขบุญ	ป.โท	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	
๓	นางสำราญ สุมานิต	ป.โท	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	
๔	นางสาวปิยะฉัตร ธรรมประสม	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	
๕	นางนิตา สัมภคบุตร	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	
๖	นางสาววรรณวิสา ยวงสาย	ปวส.	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	
๗	นายสาโรจน์ บุญปัด	ปวส.	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	
๘	ลูกจ้างประจำ นางสาวณวรัตน์ สมงาม	ป.ตรี	-	นักวิชาการศึกษา	-	-	นักวิชาการศึกษา	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ (ตรงตาม ตำแหน่ง)	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	สำนักปลัด อบต.(๐๑) ต่อ											
๙	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u> นายวุฒิชัย พึ่งเฟื่อง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๑๐	นางสาวจารุณี มีชิดสม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔,๑๗๐X๑๒)			
๑๑	นายอภิชา เนื่อเย็น	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๒๙,๐๐๐ (๑๐,๗๕๐X๑๒)			
๑๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u> นายวีระพงษ์ สมงาม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐X๑๒)	-	-	
๑๓	นายสมพร บุญเกิน	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	-	๑๒๙,๑๒๐ (๑๐,๗๕๐X๑๒)	-	-	
๑๔	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายบุญรอด แก้วสุก	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๑๔	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางเตือ</u> (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ) -ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ก.กลาง สรรหา
๑๕	-ว่าง-	-	๓๒๓๐๑๖๖๐๐๐๙๐	ครูผู้ช่วย	-	๓๒๓๐๑๖๖๐๐๐๙๐	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม/ ขอใช้บัญชี
๑๖	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u> นางสาวจิราณัฐ โพธิ์กุล	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔,๑๗๐X๑๒)	-	-	
๑๗	นางณัฐกริตมา ประเสริฐผล	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๙,๙๒๐ (๑๑,๖๖๐X๑๒)	-	-	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ (ตรงตาม ตำแหน่ง)	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองคลัง (๐๔)											
๑	นางสาวโณทัย ทองสุข	ป.โท	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๒	-ว่าง-	-	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม/ รับโอน
๓	-ว่าง-	-	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม/ รับโอน
๔	-ว่าง-	-	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเฉลี่ย)	-	-	ว่างเดิม/ รับโอน
๕	ลูกจ้างประจำ นางธนวรรณ สุขเกษม	ปวส.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐X๑๒)	-	-	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) -ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)			มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗
๗	นายรัชพล ทิมเสถียร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๐๘,๙๒๐ (๑๗,๔๑๐X๑๒)	-	-	
๘	นางนงนุช วงษ์เดือน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐X๑๒)	-	-	
๙	นางสาวเจนจิรา โพธิ์เตี้ย	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๐	นางสุมาลี แยมอ่ำ	-ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๑๑	-ว่าง-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ (ตรงตาม ตำแหน่ง)	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองช่าง (๐๕)											
๑	นางสาววิราวรรณ สุทธิประทับ	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๒	พ.ต.ท.หญิงสุภัก จินดาวงษ์	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๓๒-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐X๑๒)	-	-	
๓	นายพีระ มหาพราหมณ์	ปวส.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๓๙๓,๔๘๐ (๓๒,๗๙๐X๑๒)	-	-	
๔	-ว่าง-		๓๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๓๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเฉลี่ย)			ว่าง/ รับโอน
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) -ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗
๖	นายบัณฑิต แสงแก้วสุก	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๐,๔๘๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) นายชวลิต สีสด	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๘๐,๔๘๐ (๑๕,๐๔๐X๑๒)	-	-	
๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายทองปลิว แจ่มใจ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๙	-ว่าง-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๑	--ว่าง-	-	๓๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเฉลี่ย)	-	-	ว่าง/ ขอใช้บัญชี

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนได้เข้าติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๑๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ▶ การบริหารโครงการ
- ▶ การให้บริการ
- ▶ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ▶ การเขียนหนังสือราชการ
- ▶ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือเล็งเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบล บางเตือ ประกอบด้วย

- ▶ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ▶ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ▶ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ▶ การบริการเป็นเลิศ
- ▶ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมใน องค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงาน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและ เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตือในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และ สังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน



ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙