



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง  
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางให้เหมาะสมอีกด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณในการบรรจุแต่งตั้ง รับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง  
สิงหาคม ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง  
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

.....

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง**  
**อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น 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 ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครปฐมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็งานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และในส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวน ตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูล เชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง ( Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re – engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

### ๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคมในตำบลและหมู่บ้านยังไม่อยู่ในมาตรฐานที่ควรจะเป็น เนื่องจากบางส่วนเป็นถนนหินคลุก จึงอาจทำให้การสัญจรไม่สะดวกและกึ่งยังมีน้ำท่วมขังในพื้นที่เกษตรและชุมชน
๒. การก่อสร้างถนนบางสายไม่มีการฝังท่อระบายน้ำ ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน
๓. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๔. ระบบโทรคมนาคมขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๕. ปัญหาด้านการประปา ระบบการจ่ายน้ำประปาในหมู่บ้านยังไม่ดีพอ ท่อเมนประปามีสภาพเก่า น้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน

#### ๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ขาดความรู้ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
๒. การส่งเสริมอาชีพยังมีน้อย
๓. ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. ราคาผลผลิตตกต่ำประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

#### ๔.๑.๓ ด้านสังคม

๑. ปัญหาขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุขและอนามัย
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก
๔. ปัญหาโรคติดต่อ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ
๕. ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมกัน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ๔.๑.๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการขาดแคลนสถานที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
๒. ปัญหาการส่งเสริมด้านศาสนา ขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

#### ๔.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลยังมีน้อย
๒. ปัญหาทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน

#### ๔.๑.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอย การเก็บขยะไม่ทันความต้องการของประชาชน
๒. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดโดยรวม
๓. ปัญหาคุณภาพน้ำเสื่อมโทรมจากน้ำเสียของโรงงานอุตสาหกรรม
๔. ปัญหาคลองตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุมเต็มพื้นที่

#### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

##### ๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
๒. สร้างสะพาน ค.ส.ล. วางท่อระบายน้ำ
๓. ก่อสร้างเขื่อน/ทำนบกั้นคลองสาธารณะวางระบบควบคุมน้ำ
๔. ขอย้ายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
๕. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพื่อส่องสว่าง
๖. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
๗. ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืช
๘. ปรับปรุงระบบประปา โดยการเปลี่ยนวางท่อเมนประปาใหม่, ดำเนินการปรับปรุงท่อส่งน้ำประปา เจาะบ่อบาดาลเพิ่ม เปลี่ยนเครื่องสูบน้ำชนิดใต้น้ำ

##### ๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบผลิตรายการเกษตร
๒. ต้องการความรู้ด้านวิชาการและทัศนศึกษา
๓. ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

##### ๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

๑. ก่อสร้างแหล่งบริการข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น
๒. ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
๓. ต้องการได้รับความรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. จัดทาระบบการบริหารกิจการการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
๖. กำจัดขยะให้หมดทั้งหมู่บ้าน
๗. จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๘. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ เช่น การอบรม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การอบรม อปพร.

๙. จัดการแข่งขันกีฬาตำบลด้านยาเสพติด

๑๐. ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.

#### ๔.๒.๔ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. จัดตั้งที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารในแต่ละหมู่

๒. ให้การฟื้นฟูและสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายสิทธิหน้าที่แก่ประชาชน

๔. ประชาชนต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ

๕. ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

๖. ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

#### ๔.๒.๕ ความต้องการด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล , จัดกิจกรรม , โครงการต่าง ๆ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน และจัดประชุมประชาคม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่าง ๆ

๒. พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล , ลูกจ้างประจำ , พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### ๔.๒.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๒. ต้องการได้รับความรู้เสริมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๔. ควบคุมดูแลไม่ให้โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยน้ำเสียลงในลำคลอง หรือปล่อยควันพิษ

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

#### ๕.๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

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

#### ๕.๑.๒ แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

มี ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก

๑. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. สร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. ความมั่นคง
๖. เพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลภาครัฐ
๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. พัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

#### ๕.๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

##### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

“พัฒนาเป็นศูนย์อุตสาหกรรมสีเขียวชั้นนำ ศูนย์กลางการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐานโลกและศูนย์รวมการท่องเที่ยวของเอเชีย”

**๒. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดกลางตอนล่าง ๑ (จ.กาญจนบุรี จ.นครปฐม จ.ราชบุรี จ.สุพรรณบุรี)**

“ศูนย์กลางสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมและบริการเพื่อสุขภาพครบวงจร การท่องเที่ยวหลากหลายเชื่อมโยงภายใต้อารยธรรมทวาราวดี การค้าและการลงทุนระดับสากลที่มีความสามารถในการแข่งขัน และการค้าผ่านแดนสู่เอเชีย”

**๕.๑.๔ แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม**

“เมืองเกษตรและอุตสาหกรรมปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ศูนย์กลางการศึกษา และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด**

๑. พัฒนาการจัดการห่วงโซ่คุณค่าสินค้าเกษตร อาหารปลอดภัย และส่งเสริมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ
๒. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางสังคม ยกระดับคุณภาพการศึกษา และบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

**๕.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง**

**๕.๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนา**

“จะมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาทั้งปัจจุบันและอนาคต ให้พี่น้องประชาชนตำบลบ้านยางมีความอยู่ดีกินดี ปกครองโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

**๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**แนวทางการพัฒนา**

- พัฒนาการศึกษาและส่งเสริมระบบการศึกษา
- ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และงานรัฐพิธี
- ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่คุณธรรมทางศาสนา จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

**แนวทางการพัฒนา**

- พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน
  - ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ
- ผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ**

#### **แนวทางการพัฒนา**

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ท่าเทียบเรือ ระบบการจัดการขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ
- พัฒนาระบบไฟฟ้า – ประปา
- พัฒนาแหล่งน้ำคูคลอง และระบบชลประทานเพื่อการอุปโภค บริโภค การเกษตร และอื่น ๆ

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม**

#### **แนวทางการพัฒนา**

- ส่งเสริม สนับสนุนกีฬา นันทนาการ และแก้ไข ป้องกัน ต่อต้านยาเสพติด
- ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข
- ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคม และงานสวัสดิการสังคม
- การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมืองและความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานสาธารณภัย จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว**

#### **แนวทางการพัฒนา**

- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่าง ๆ และการป้องกันน้ำท่วม และน้ำเสีย
- การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงนิเวศ เชิงสุขภาพ และเชิงวัฒนธรรม

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี**

#### **แนวทางการพัฒนา**

- พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่นและส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- ส่งเสริมสวัสดิการแก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง
- ปรับปรุงและพัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร
- สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่
- ปรับปรุงและพัฒนารายได้

#### **๕.๒.๓ เป้าประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และสืบทอดศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๒. เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

๓. เพื่อพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ การคมนาคมสะดวกระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

๔. เพื่อพัฒนาด้านสังคม ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. เพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล

#### ๕.๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ สืบทอดศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วม

๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๓. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะ การคมนาคมสะดวก ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึงครอบคลุม

๔. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนด้านสังคม ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในการบริหารจัดการ และการสนับสนุน การปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

#### ๕.๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. เพื่อพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓. เพื่อพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

๔. เพื่อพัฒนาด้านสังคม

๕. เพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๖. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

#### ๕.๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาการศึกษาและส่งเสริมระบบการศึกษา

๒. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ ผลิตรักษาชุมชน

๕. ส่งเสริมและพัฒนาภาคการเกษตรและการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบ การจัดการขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโภค และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ

๗. พัฒนาระบบไฟฟ้า – ประปา  
 ๘. พัฒนาแหล่งน้ำคูคลอง และระบบชลประทานเพื่อการอุปโภค-บริโภค การเกษตร  
 และอื่น ๆ  
 ๙. อนุรักษ์ฟื้นฟูดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
 ๑๐. ส่งเสริมและพัฒนากองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบ  
 เรียบร้อย

๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยว  
 ๑๒. ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข  
 ๑๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคม และงานสวัสดิการสังคม  
 ๑๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น  
 ๑๕. พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการองค์กร  
 ๑๖. พัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

#### ๕.๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. อนุรักษ์วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
 ๒. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาภาคการเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงประชาชนมี  
 รายได้เพิ่มขึ้น  
 ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ  
 ๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน  
 ๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นตำบลน่าอยู่อย่างยั่งยืน  
 ๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

#### ๕.๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

##### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การเสริมสร้าง  
 ความมั่นคง และสังคมคุณภาพอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา  
 ศาสนา และวัฒนธรรม

##### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

##### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพ การสร้างความปลอดภัย และ  
 ยกระดับมาตรฐานในการผลิตและการส่งออก สินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

##### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคโครงสร้างพื้นฐาน

##### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การเสริมสร้าง  
 ความมั่นคง และสังคมคุณภาพอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริการ  
 สาธารณะ



#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

##### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การเสริมสร้างความมั่นคง และสังคมคุณภาพอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

#### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

##### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมให้อยู่ในระดับต้นของประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

#### ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

##### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การเสริมสร้างความมั่นคง และสังคมคุณภาพอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง  
ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

สรุปผลการวิเคราะห์ “SWOT analysis” องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
<p><b>ด้านการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจนในการแยกภารกิจงานของแต่ละส่วน ซึ่งเหมาะสมต่อการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- มีการมอบอำนาจในการปฏิบัติราชการแทน ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ในกรณีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</li> <li>- มีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รายบุคคลอย่างชัดเจน</li> <li>- การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนตรงประเด็น</li> <li>- มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบเพื่อให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใสได้</li> </ul>	<p><b>ด้านการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ไม่เป็นระบบ</li> <li>- การวางแผนงานที่ขาดการนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามขั้นตอน</li> <li>- การบริหารการจัดการด้านประปายังประสบปัญหาขาดทุน เนื่องจากค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์มีราคาแพง ค่าไฟฟ้ามีอัตราสูง รวมทั้งการลักลอบใช้น้ำและการค้างชำระค่าน้ำประปาของประชาชน</li> <li>- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ออกโดยองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการนำมาบังคับใช้อย่างจริงจัง รวมทั้งกฎหมายบางฉบับล้าสมัยเกินไปไม่ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</li> </ul>
<p><b>ด้านบุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง</li> <li>- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้การประสานงานกับประชาชนสะดวกและเกิดผลดี</li> </ul>	<p><b>ด้านบุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพที่มี</li> <li>- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>- บุคลากรไม่ครบทุกตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ทำให้บางตำแหน่งต้องรับผิดชอบงานนอกเหนือตำแหน่งซึ่งไม่ได้มีความรู้โดยตรง</li> </ul>
<p><b>ด้านงบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐบาลที่ทำให้สามารถพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ได้</li> <li>- มีความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือในด้านงบประมาณ เช่น โครงการก่อสร้างถนนที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เป็นต้น</li> </ul>	<p><b>ด้านงบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ทำให้มีโครงการที่จำเป็นและเร่งด่วนไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทันเวลาหรือไม่สามารถดำเนินการได้</li> </ul>

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
<p><b>ด้านทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ ระบบฐานข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการใช้ข้อมูลในการวางแผนบริหารจัดการพื้นที่ในตำบลทำให้การจัดเก็บภาษีมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul>	<p><b>ด้านทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ ระบบฐานข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดเก็บฐานข้อมูลยังไม่เป็นระบบและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีน้อยและไม่เป็นปัจจุบัน</li> </ul>
<p><b>ด้านการประสานงาน/ การอำนวยความสะดวก/ ความช่วยเหลือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปในแนวทางเดียวกัน</li> <li>- การประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดูแลเกี่ยวกับงานสาธารณสุข เป็นต้น</li> </ul>	<p><b>ด้านการประสานงาน/ การอำนวยความสะดวก/ ความช่วยเหลือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประสานงานกับหน่วยงานที่กำกับดูแลโดยตรงยังขาดความต่อเนื่องและบางครั้งไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านข้อมูลที่เป็นต้องนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลปฏิบัติงาน เช่น ข้อมูลทะเบียนราษฎร เป็นต้น</li> </ul>

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threats : T)
<p><b>ด้านสังคม นโยบายรัฐบาล/กฎหมายการศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๑๔ มาตรา ๒๘๑ ถึงมาตรา ๒๘๐ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานและส่งเสริมให้เป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสาธารณะ การกำหนดนโยบาย การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง การจัดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น</li> <li>- นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่จัดโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกระดับ ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานราชการ</li> <li>- การที่กฎหมายให้อิสระในการใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไป อาจส่งผลให้ผู้บริหารใช้งบประมาณเกินสถานะการคลัง</li> </ul>	<p><b>ด้านสังคม นโยบายรัฐบาล/กฎหมายการศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายของรัฐบาล กฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง</li> <li>- ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนมากขึ้น แต่ไม่ได้รับการถ่ายโอนบุคลากรหรืองบประมาณ</li> <li>- ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เช่น การเผาขยะเผาอ้อย เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศและส่งผลเสียต่อสุขภาพของประชาชนที่อยู่ใกล้เคียง</li> <li>- ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชน เช่น ปัญหาโรคไข้เลือดออก</li> <li>- ขาดการมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>
<p><b>ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้งและกลุ่มผลประโยชน์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเมืองในท้องถิ่นระหว่างผู้บริหารกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความขัดแย้งในระดับที่รุนแรง ทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย</li> </ul>	<p><b>ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้งและกลุ่มผลประโยชน์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเมืองระดับประเทศมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา ทำให้ขาดความต่อเนื่องและไม่มีทิศทางที่ชัดเจน</li> <li>- การเมืองท้องถิ่นในระดับหมู่บ้านบางแห่งมีความขัดแย้งกันเอง ทำให้ขาดการประสานงานที่ดีส่งผลให้ประชาชนได้รับประโยชน์ไม่ทั่วถึง</li> <li>- ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากเท่าที่ควร</li> </ul>

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threats : T)
<p><b>ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่</b>  <b>การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร</li> <li>- การมีพื้นที่ทางการเกษตรมากและมีแหล่งน้ำธรรมชาติทำให้สามารถพัฒนาเป็นแหล่งผลิต อาหารปลอดภัยได้</li> <li>- นโยบายของรัฐบาล/ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นครปฐมที่สนับสนุนเรื่องการเกษตร</li> <li>- พื้นที่อยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งวิชาการและเทคโนโลยีทางการเกษตรสมัยใหม่</li> </ul>	<p><b>ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่</b>  <b>การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช</li> <li>- ฤดูแล้งบางหมู่บ้านไม่มีน้ำเพียงพอในการทำการเกษตร</li> <li>- การจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร หรือผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ยังต้องผ่านพ่อค้าคนกลาง</li> <li>- ไม่มีตลาดสำหรับจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร หรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นของท้องถิ่นเอง</li> </ul>

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางได้นำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การสาธารณสุขอุปการ
๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
  ๒. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
  ๓. การป้องกัน การบำบัดโรค การจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
  ๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
  ๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
  ๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
  ๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
  ๘. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ กาลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมการเกษตร
- การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว



## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการต่าง ๆ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงอาจต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b>	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b>	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>	
<b>๒.๑ ฝ่ายบัญชี</b>	<b>๒.๑ ฝ่ายบัญชี</b>	
๒.๑.๑ งานบัญชี	๒.๑.๑ งานบัญชี	
๒.๑.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๑.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๒.๒ งานการเงิน	๒.๒ งานการเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>	
<b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b>	<b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b>	
๓.๑.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย	๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย	
<b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	
๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๑ ก.ย. ๖๒)
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๖. นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๗. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่างเดิม ๑ อัตรากำลัง- (เมื่อ ๒๘ ม.ค. ๖๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๘. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานนโยบายและแผน</b>								
๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานกฎหมายและคดี</b>								
๑๑. นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>								
๑๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
๑๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๑ พ.ค. ๕๗) (รายงาน กสส. สอบ)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๑ ก.ค. ๖๒)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๖. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวมสำนักงานปลัด อบต.</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
๑๗. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบัญชี</b> ๑๘. หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๑๖ ม.ค. ๖๓) (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.)
<b>งานบัญชี</b> ๑๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๒๕ ธ.ค. ๕๘) (รายงาน กสธ. สอบ)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ๒๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๙ ก.ค. ๖๓)
<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> ๒๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๑ พ.ย. ๕๘) (รายงาน กสธ. สอบ)
<b>งานการเงิน</b>								
๒๓. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> ๒๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๑ มิ.ย. ๕๖) (รายงาน กสธ. สอบ)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ๒๘. พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่างเดิม ๒ อัตรา- (เมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๒ , ๑ ก.ค. ๖๒)
<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง</b>								
๒๙. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายก่อสร้าง</b>								
๓๐. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานก่อสร้าง</b>								
๓๑. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๑ ก.ย. ๖๒) (รายงาน กสธ. สอบ)
๓๒. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๒๒ ก.ย. ๕๘) (รายงาน กสธ. สอบ)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b>								
๓๔. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๗ มี.ค. ๕๔) (รายงาน กสธ. สอบ)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๖. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>งานประสานสาธารณูปโภค</b>								
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๗. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
๓๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
๔๐. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการศึกษาปฐมวัย</b>								
๔๒. ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่างเดิม ๑ อัตรา- (เมื่อ ๓ ม.ค. ๖๖)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๓. ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
๔๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๑๔ ก.ย. ๕๖) (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.)
<b>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b>								
๔๕. นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๓๐ ธ.ค. ๕๘)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๗. คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๘. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b>								
๔๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (เมื่อ ๑๖ ส.ค. ๖๑)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๕๐. นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๖๒</b>	<b>๖๒</b>	<b>๖๒</b>	<b>๖๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

### การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๒๑,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๔๓๘,๒๘๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
	<b>รวม</b>	-	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๘๔๓,๗๒๐</b>	<b>๒๑๐,๐๐๐</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๒๙,๔๐๐</b>	<b>๒๙,๗๖๐</b>	<b>๒๙,๖๔๐</b>	<b>๑,๐๘๓,๑๒๐</b>	<b>๑,๑๑๒,๘๘๐</b>	<b>๑,๑๔๒,๕๒๐</b>	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๕๘,๑๖๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	-ว่างเต็ม-
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	-ว่างเต็ม-
๑๐	<b>ลูกจ้างประจำ</b> นักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	
๑๑	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๐๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๒๓,๘๐๐	๒๓๒,๘๘๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	-ว่างเต็ม-
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๔,๙๒๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๘,๖๘๐	๒๔๖,๒๘๐	๒๕๖,๓๖๐	-ว่างเต็ม- (๑ อัตรา)
๑๔	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	<b>รวมสำนักงานปลัด อบต.</b>	-	<b>๑๖</b>	<b>๑๒</b>	<b>๓,๔๘๓,๙๖๐</b>	<b>๔๒,๐๐๐</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๙๙,๘๔๐</b>	<b>๑๑๒,๐๘๐</b>	<b>๑๑๓,๗๖๐</b>	<b>๓,๖๒๕,๘๐๐</b>	<b>๓,๗๓๗,๘๘๐</b>	<b>๓,๘๕๑,๖๔๐</b>	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<b>กองคลัง</b>																				
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐		
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	-ว่างเต็ม-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐		
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐		
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	-ว่างเต็ม-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	-ว่างเต็ม-	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	-ว่างเต็ม-	
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒	๒	๒๙๔,๘๔๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๘๘๐	๓๐๖,๗๒๐	๓๑๙,๒๐๐	๓๓๒,๐๔๐		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒	๒	๓๐๑,๓๒๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๑๓,๕๖๐	๓๒๖,๑๖๐	๓๓๙,๓๖๐		
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจตมารถวีตน้ำ	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-ว่างเต็ม- (๒ อัตรา)	
๒๗	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-ว่างเต็ม-	
<b>รวมกองคลัง</b>		-	<b>๑๔</b>	<b>๗</b>	<b>๒,๙๗๔,๒๖๐</b>	<b>๖๐,๐๐๐</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๙๓,๙๐๐</b>	<b>๙๔,๖๒๐</b>	<b>๙๖,๐๖๐</b>	<b>๓,๑๒๘,๑๖๐</b>	<b>๓,๒๒๒,๗๘๐</b>	<b>๓,๓๑๘,๘๔๐</b>		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>กองช่าง</b>																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
๒๙	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	
๓๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	-ว่างเต็ม-
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒	-	๕๙๕,๘๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๖๑๕,๒๔๐	๖๓๔,๖๘๐	๖๕๔,๑๒๐	-ว่างเต็ม- (๒ อัตรา)
๓๒	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๒๘๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๕,๖๘๐	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	-ว่างเต็ม-
๓๔	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	
	<b>รวมกองช่าง</b>	-	<b>๑๓</b>	<b>๙</b>	<b>๒,๕๖๗,๘๘๐</b>	<b>๖๐,๐๐๐</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๖๒,๑๖๐</b>	<b>๖๘,๔๐๐</b>	<b>๖๘,๕๒๐</b>	<b>๒,๖๙๐,๐๔๐</b>	<b>๒,๗๕๘,๔๔๐</b>	<b>๒,๘๒๖,๙๖๐</b>	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๗,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๓๘	ครู	ค.ศ.๑	๒	๑	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบบุคลากร -ว่างเต็ม- (๑ อัตรา)
๓๙	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบบุคลากร
	<b>รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	-	<b>๗</b>	<b>๖</b>	<b>๘๗๙,๔๘๐</b>	<b>๔๒,๐๐๐</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๓๒,๑๖๐</b>	<b>๓๒,๗๖๐</b>	<b>๓๓,๔๘๐</b>	<b>๙๕๓,๖๔๐</b>	<b>๙๘๖,๔๐๐</b>	<b>๑,๐๑๙,๘๘๐</b>	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>																			
๔๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	-ว่างเต็ม-
๔๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๔๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	-ว่างเต็ม-
๔๔	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	-ว่างเต็ม-
๔๕	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๔๖	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๔๗	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	-	๑๐	๗	๑,๖๕๙,๗๘๐	๔๒,๐๐๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๓๐,๔๒๐	๓๕,๕๘๐	๓๕,๘๒๐	๑,๗๓๒,๒๐๐	๑,๗๖๗,๗๘๐	๑,๘๐๓,๖๐๐	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	-	๖๒	๔๓	๑๒,๙๐๙,๐๘๐	๔๕๖,๐๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	๓๔๗,๘๘๐	๓๗๓,๒๐๐	๓๗๗,๒๘๐	๑๓,๒๑๒,๙๖๐	๑๓,๕๘๖,๑๖๐	๑๓,๙๖๓,๙๔๐	
<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%</b>																๑,๙๘๑,๙๔๔	๒,๐๓๗,๙๒๔	๒,๐๙๔,๕๑๖	
<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>																๑๕,๑๙๔,๙๐๔	๑๕,๖๒๔,๐๘๔	๑๖,๐๕๗,๙๕๖	
<b>คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>																๒๒.๑๓	๒๑.๖๗	๒๑.๒๑	

**หมายเหตุ**

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๖๕,๔๐๐,๐๐๐

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๖๕,๔๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๕,๔๐๐,๐๐๐ = ๖๘,๖๗๐,๐๐๐

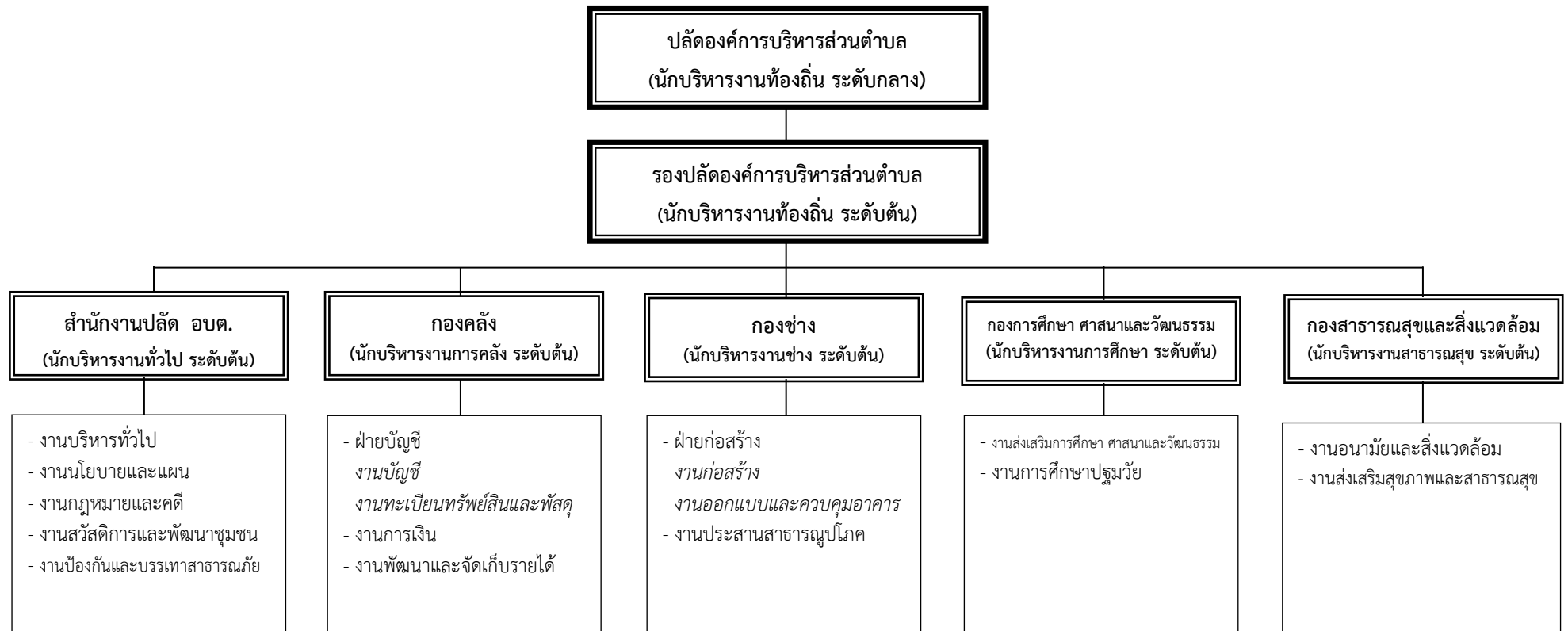
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๖๘,๖๗๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๘,๖๗๐,๐๐๐ = ๗๒,๑๐๓,๕๐๐

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๗๒,๑๐๓,๕๐๐ x ๕%) + ๗๒,๑๐๓,๕๐๐ = ๗๕,๗๐๘,๖๗๕

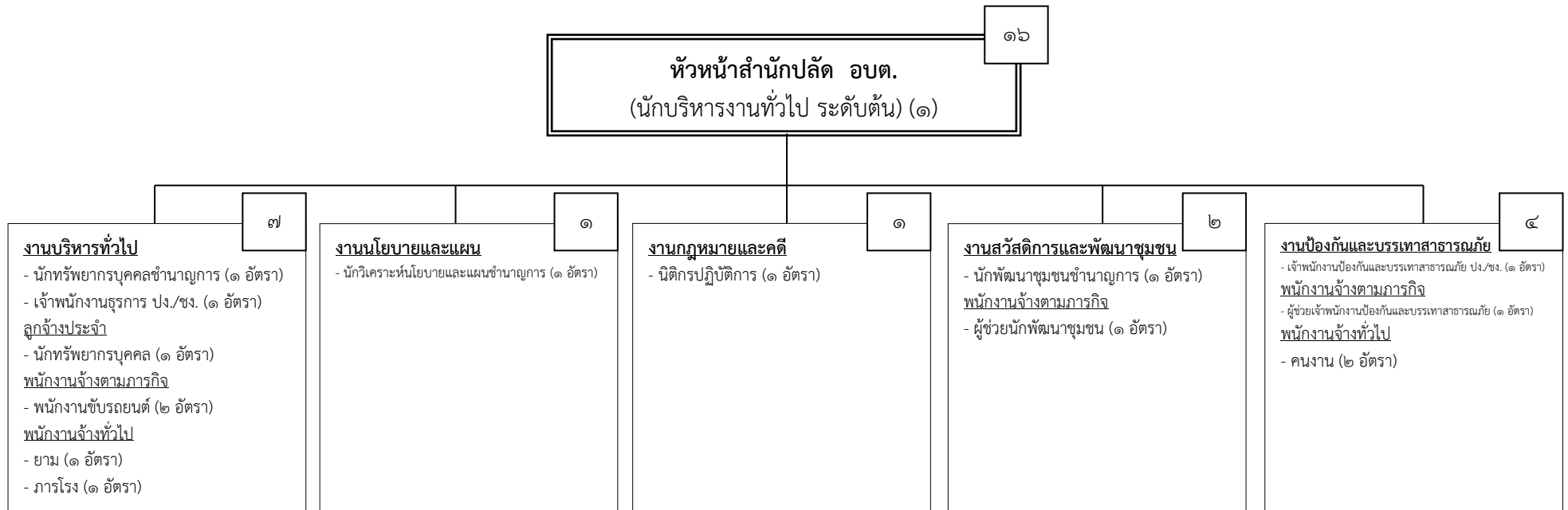
ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	หมายเหตุ
ประมาณการรายรับ (รวมเงินอุดหนุน)	๖๘,๖๗๐,๐๐๐	๗๒,๑๐๓,๕๐๐	๗๕,๗๐๘,๖๗๕	
วงเงินค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐	๒๗,๔๖๘,๐๐๐	๒๘,๘๕๑,๔๐๐	๓๐,๒๘๓,๔๗๐	
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล	๑๓,๒๑๒,๙๖๐	๑๓,๕๘๖,๑๖๐	๑๓,๙๖๓,๔๔๐	
- เงินเดือน, ค่าจ้าง, เงินประจำตำแหน่ง				
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๙๘๑,๙๔๔	๒,๐๓๗,๙๒๔	๒,๐๙๔,๕๑๖	
<b>รวม</b>	<b>๑๕,๑๙๔,๙๐๔</b>	<b>๑๕,๖๒๔,๐๘๔</b>	<b>๑๖,๐๕๗,๙๕๖</b>	
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>๒๒.๑๓</b>	<b>๒๑.๖๗</b>	<b>๒๑.๒๑</b>	

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

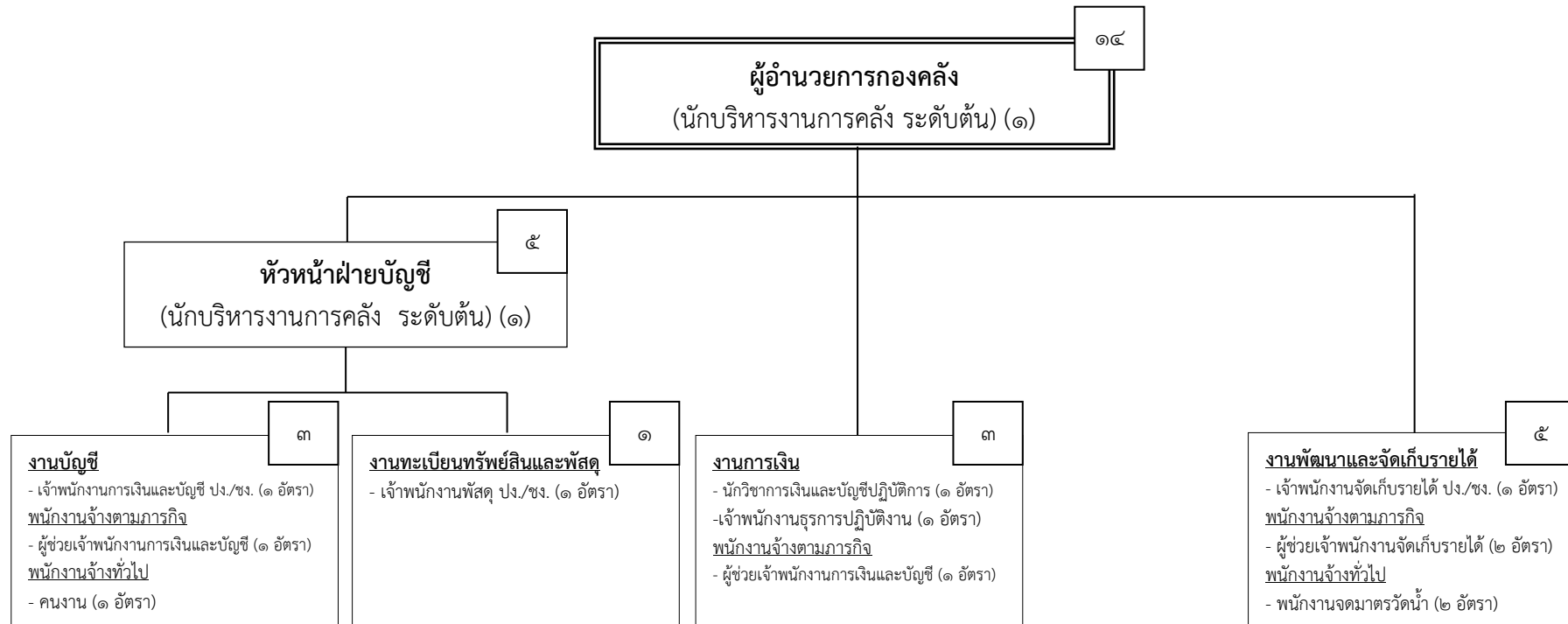


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	๑	๓	-	-	๑	-	-	๗	๑	๔	๔

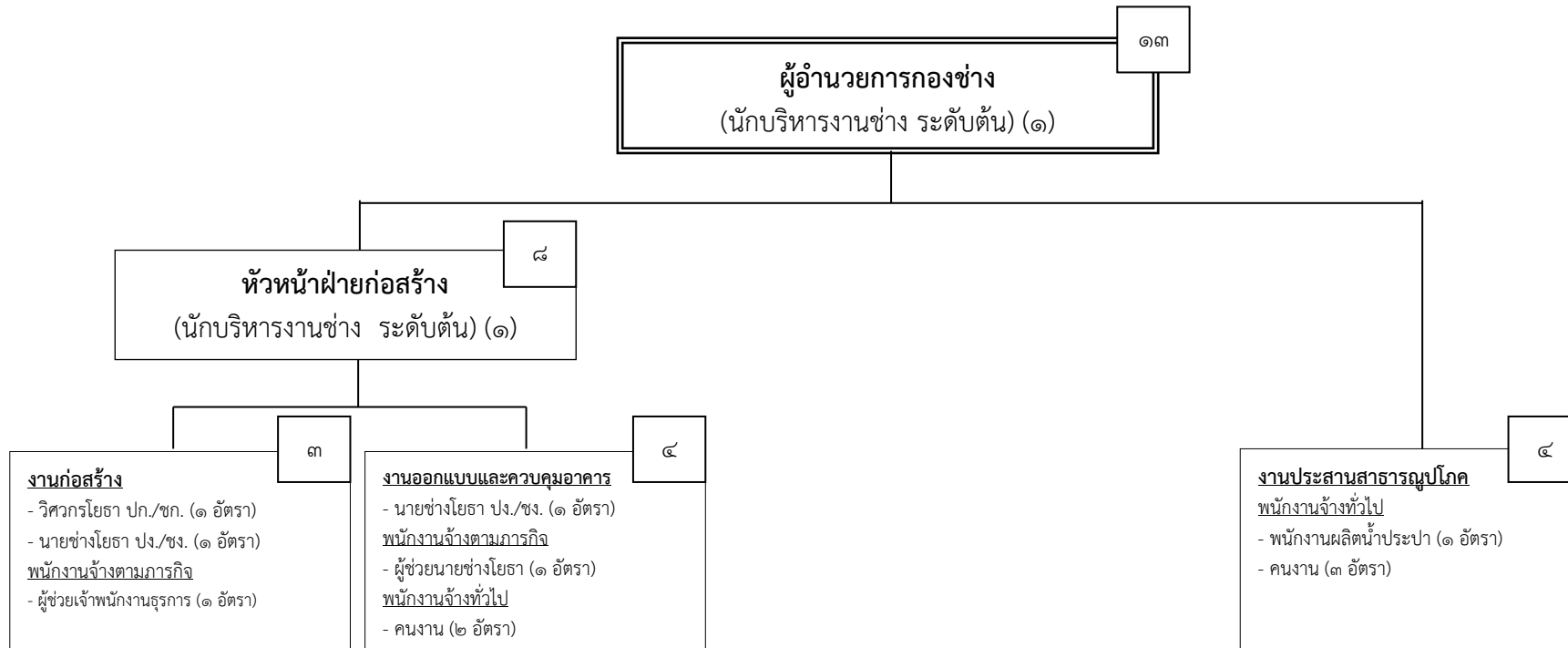
## โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๓	๑	-	-	-	๒	-	-	๗	-	๔	๓

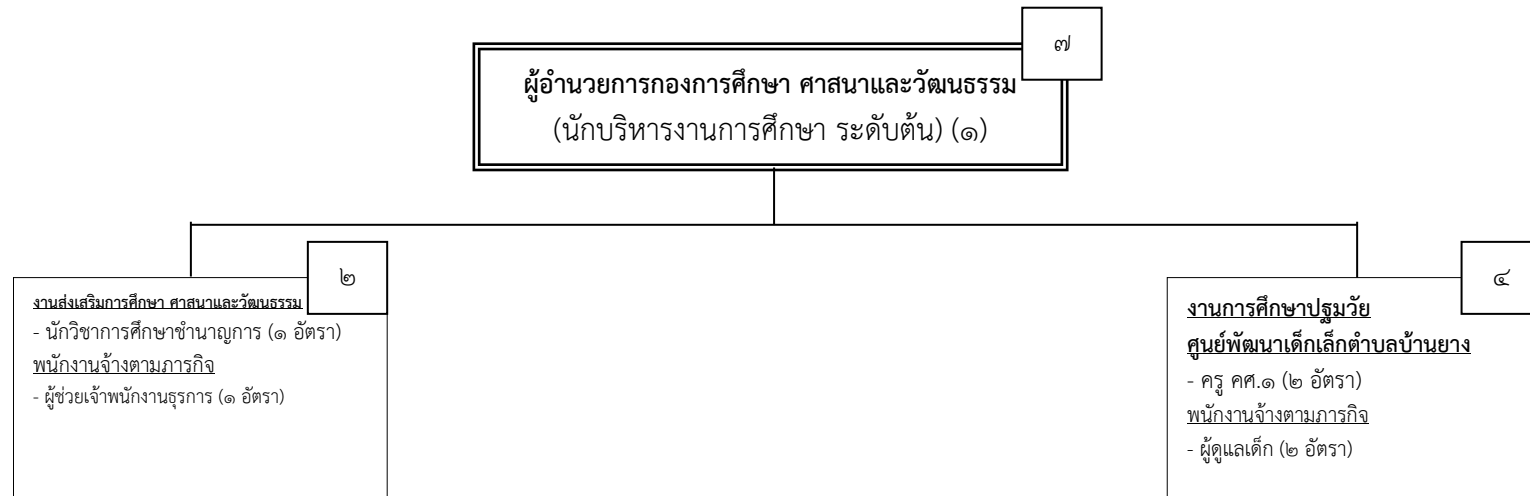


## โครงสร้างของกองช่าง



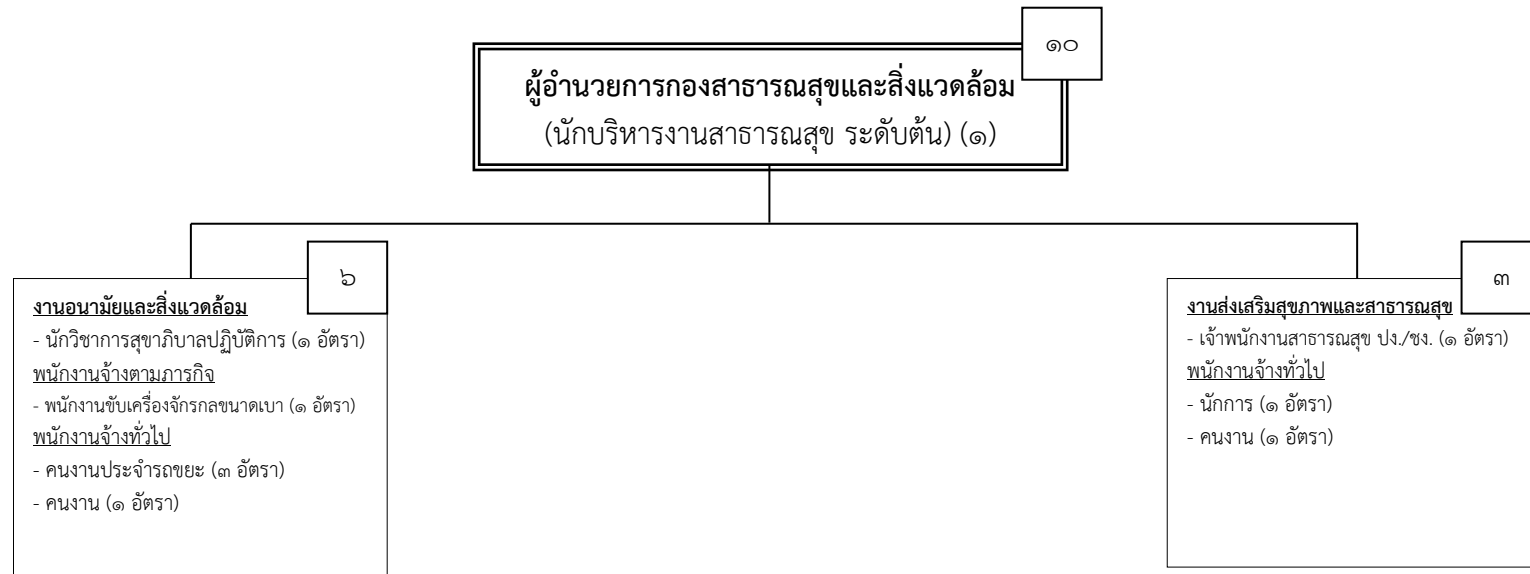
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	๑	๒	-	-	๕	-	๒	๖

## โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ครู			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	ปง./ ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ปก./ ชก.	ต้น	กลาง	สูง		ผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๒	-	-	๓	-

## โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปจ.	ชง.	ปจ./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	๖

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวปานิชา มีคิธรรม	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๒๐,๑๘๐ (๓๕,๐๔๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๘๘,๐๘๐
๒	นางสาวรัตติกาล สอนพวง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาประชาชนเมืองและชนบท)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๘๖๔,๖๔๐
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>														
๓	นางสุดา ส่งแสง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๔	นางกนกกร ลบรัมย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์(นโยบายสาธารณะ))	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๘,๕๐๐
๕	นางสาวอรพิน กลิ่นศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๖	นายอนกฤต ศรีวิวัฒน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๒๐๗,๕๘๐ (๑๗,๒๙๖x๑๒)	-	-	๒๐๗,๕๘๐
๗	นางสาวสุรางค์ธิดา สุขหาทรัพย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการจัดการภาครัฐ)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๘	-	-	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ -ว่างเดิม-
๙	-	-	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ -ว่างเดิม-
๑๐	นางงามตา ทรัพย์แดง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๑๑	นางสาวธัญรัตน์ มั่นคง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์(วิชาชีพชั้นต้น))	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๒๐๖,๘๘๐ (๑๗,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๘๘๐
๑๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ -ว่างเดิม-
๑๓	นายสมคิด มั่นคง	ป.๖ (ทักษะ ๕ ปี)	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐
๑๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ -ว่างเดิม-
๑๕	นายต๋นน้อย ยางสูง	ป.๔	-	ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางอัมพร สังข์ทอง	ป.๔	-	ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายภาณุวัฒน์ สีดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อุตสาหกรรม (เครื่องกลเทคนิคยานยนต์)	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายวีรยุทธ รักรธรรม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
<b>กองคลัง</b>														
๑๙	นางสาวภาสวรรณ สารองนก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๐	-	-	-	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ -ว่างเดิม-
๒๑	นางสาวมณฑนา ขวัญศรีวงศ์	บัญชีบัณฑิต	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๒๒	นางจันทิรา สังข์ทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (อุตสาหกรรมเกษตร) (อบรมคอมพิวเตอร์ ๑๒ ชม.)	๑๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐X๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๒๓	-	-	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ -ว่างเดิม-
๒๔	-	-	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ -ว่างเดิม-
๒๕	-	-	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ -ว่างเดิม-
๒๖	นางสาวสุภาณี สมพานแพ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๘๒,๐๔๐ (๑๕,๑๗๐X๑๒)	-	-	๑๘๒,๐๔๐
๒๗	นางสาวพิมพ์พา ทองโชติ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๘	นางรัตนา ประสานทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๘๐,๓๖๐ (๑๕,๐๓๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๓๖๐
๒๙	นางสาวสรโรชนีษฐ์ หลวงศักดิ์ดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐X๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐
๓๐	-	-	-	พนักงานจรรยาวัตรวินัย (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานจรรยาวัตรวินัย (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ -ว่างเดิม-
๓๑	-	-	-	พนักงานจรรยาวัตรวินัย (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานจรรยาวัตรวินัย (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ -ว่างเดิม-
๓๒	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ -ว่างเดิม-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
<b>กองช่าง</b>															
๓๓	นายโสพร	เขียนเจริญ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง))	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๓๔	นายบุญฤทธิ	ลักษณะ	ศาสตรบัณฑิต (ช่างอุตสาหกรรม (เทคนิคสถาปัตยกรรม))	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๓๗x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๙,๖๔๐
๓๕	-	-	-	๑๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ -ว่างเดิม-
๓๖	-	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ -ว่างเดิม-
๓๗	-	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ -ว่างเดิม-
๓๘	นางสาวสววิตรี	สง่าแสง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ (การบัญชี) (อบรมคอมพิวเตอร์ ๔๐ ชม.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๒๘,๗๒๐ (๑๐,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๗๒๐
๓๙	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ -ว่างเดิม-
๔๐	นายสมบัติ	นุสา	ป.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายบุญช่วย	คำอยู่	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายสมาน	นิธการ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายอภิชัย	มานะงาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อุตสาหกรรม (เทคนิคโลหะ(เทคนิคการเชื่อมโลหะ))	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายเสน่ห์	ทิมหอม	ป.๖	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางน้อยนุช	ทับยาง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>														
๔๖	นางสาวชนิดาภา เทศแก้ว	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๔๗	นางสาวกุลวรรณ เงินสุวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมท่องเที่ยว)	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๔๘	-	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๔	ครู	-	คศ.๑	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๔	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร -ว่างเดิม-
๔๙	นางสาวอรุณรุ่งเรือง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๕	ครู	-	คศ.๑	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๕	ครู	-	คศ.๑	๒๘๘,๓๒๐ (๒๔,๐๖๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร
๕๐	นางนงลักษณ์ ลบรัมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) (อบรมคอมพิวเตอร์ ๑๔๐ ชม.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๕๙,๒๔๐ (๑๓,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๒๔๐
๕๑	นางจงกล น้อยศรี	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย หลักสูตร ๕ ปี) (ทักษะ ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๖๒,๖๐๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร
๕๒	นางสาวยุพิน ศรีสำราญ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) (ทักษะ ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๕๑,๓๒๐ (๑๒,๖๑๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>														
๕๓	-	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ -ว่างเดิม-
๕๔	นางสาวสุนันท์ หันสมัย	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตรสิ่งแวดล้อม)	๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๕๕	-	-	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ -ว่างเดิม-
๕๖	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ -ว่างเดิม-
๕๗	นายนิรุทธ์ มะลิพันธ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายเผ่าพันธ์ สงจินดา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นายจตุฎ เกลียวกัน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นายจตุพร มันคง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นางสาวพัฒนิตา ทามา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นางสาวอาทิตย์ยา สง่าแสง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	นักการ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	นักการ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

\*\*\*\*\*