



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ยู่บเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง**

**กองคลัง**

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

จำนวน ๑ อัตรา

**กองช่าง**

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา

จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายธนาคม ทวีไกรกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน ตั้งแต่กระบวนการสรรหาการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และการพัฒนากำลังบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้องสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น, ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น, ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) และนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี (ก.อบต.จังหวัดราชบุรี) เพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	1
๒. วัตถุประสงค์	2
๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	3
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	5
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	6
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	8
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	11
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	15
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	28
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	34
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	39
๑2. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	42
๑3. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนกระเบื้อง	44

\*\*\*\*\*

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง  
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)**

**๑. หลักการและเหตุผล**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ แผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง โดยคาดคะเนว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ และลูกจ้าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้องใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระเบียบที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก . จั ง ห ว ัด ) ทั้ง นี้ ให้ เป็น ไป ต าม ห ลั ก เ ก ษ ณ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ /พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้ มี ก า ร ป ร ะ ก า ศ เ รื อ ง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่งในระบบแห่ง โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทตามสายงานและระดับตำแหน่ง ลักษณะงานและการจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน

1.4 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีการประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ได้แก่ การย้าย เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย การให้ออกจากราชการ สิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องในระบบแห่ง

1.5 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.กลาง ) ได้มีมติเห็นชอบกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องข้องเกี่ยวกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการวางแผนทางและหลักเกณฑ์ในการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนและการเลื่อนระดับ ในระบบแห่ง

1.6 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.กลาง ) ได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2558 เพื่อให้เป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 มกราคม 2559

1.7 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.กลาง ) ได้กำหนดแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ตลอดจนซักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับบัญชีอัตรากำลังเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่แก้ไขจนถึงฉบับที่ 5

1.8 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีสำหรับปีงบประมาณ 2561 – 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 1)

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง มีภารกิจที่หนักหนาหยาบหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยเป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนถูกต้องตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร

หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยสามารถแก้ปัญหาของจังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากร เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลีกเลี่ยงการจ้างและลดการจ้างประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2512

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช่

ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ ละ ส่วน ราชการ และ พ ้น ธิ กิ จ ข อ ง อ ง ค ์ ก ร มา ยึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับสำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

โดยสมมุติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้ เกิด การ ทำ งาน ที่ มี ประ ส ทิ ธิ ภาพ และ ส นั บ ส ุ น ุ น การ ทำ งาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ ข้อมูล จาก ความ คิด เห็น แบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่อง พื้นที่ และ การ จัด โครง สร้าง องค์ กร เนื่อง จาก การ จัด โครง สร้าง องค์ กร และ การ แบ่ง งาน ใน พื้นที่ นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ใน ส่วน ราชการ นั้น ซึ่ง อาจ มี ความ จำ เป็ น ต ้อง ท ะ พ ู น ว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความ คิด เห็น ของ ผู้ มี ส่วน ได้ ส่วน เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่าน การ ส่ง แบบ บ ส อ บ ถ า ม ห รื อ การ ส ัม พ า ษ ณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงาน ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง

3.8 ใ ห้ อ ง ค ์ ก ร ป ก ค ร อ ง ส่วน ท ี่ อ ง ถี น มี แผน การ พั ฒ นา ข ้าราชการ หรือ พ ้น ก งาน ส่วน ท ี่ อ ง ถี น ท ุ ก คน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนด กรอบ อัตรา กำลัง ที่ เป็ น ระ บ บ มาก ขึ้น



นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ ใช้ ต้นทุน ไม่ แตกต่าง กัน มาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในลักษณะนี้ เป็น ตำแหน่ง ประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิด

การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวม ข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์ แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

## ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีพื้นที่ขนาดประมาณ ๑๑.๕ ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ ๔,367 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๓7๑ คน / ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไปมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม พื้นดินอุดมสมบูรณ์ และมีแหล่งน้ำที่เพียงพอต่อความต้องการ ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเลี้ยงโคนม และทำการเกษตรกรรม รองลงมาประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้าง

## ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

### ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพทางเลือก
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพต่างๆ

### ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

- ปัญหาขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาการเกษตร

## ๓. ปัญหาด้านสังคม

### ๓.๑ ค่านิยมที่ไม่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของชุมชน ใช้สิ่งของฟุ่มเฟือย

๓

๒

ปัญหายาเสพติดและเรื่องการมีเพศสัมพันธ์ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของชุมชน

### ๓.๓ การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและโรคเอดส์มีอย่างต่อเนื่อง

## ๔. ปัญหาการเมืองการบริหาร

### ๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนมีน้อย

### ๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

## ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๕.๑ ปัญหาน้ำท่วมทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย

### ๕.๒ การปล่อยน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม

### ๕.๓ เกิดอัคคีภัยจากการเผาหญ้าของประชาชนในช่วงฤดูร้อน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้องนั้น เน้นการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา สามารถตรวจสอบการบริหารงานได้ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้องจะบรรลุผลสำเร็จได้ นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหานั้นอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้น การส่งเสริม และสนับสนุน ให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

๒

การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

๔) การสาธารณสุขการ

๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล จังหวัด การรักษาพยาบาล

การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล

๔

การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชยกรรม การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕

๗

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมด้านการนันทนาการและกิจกรรมการกีฬา มีการสนับสนุนให้จัดตั้งชมรมกีฬาของตำบล ลานกีฬา สถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้เพียงพอแก่ความต้องการ รวมทั้งจัดและส่งเสริมการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคี

3. สนับสนุน ส่งเสริม เกี่ยวกับสตรี เด็ก ผู้พิการ และคนชรา เช่น จัดตั้งกลุ่มองค์กรสตรีระดับหมู่บ้าน เพื่อให้องค์กรสตรีเป็นแกนนำ มีส่วนร่วม และมีบทบาทในการพัฒนาตำบล ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ เด็ก คนพิการและผู้วัยเอ็ดส์ได้รับการสงเคราะห์และสวัสดิการเบี่ยงชีฟและได้รับการสนับสนุนกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ตามความจำเป็นอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

4. เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยการการจัดประชาคมหมู่บ้าน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลตอนกระเบื้อง ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้า ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณสุขมูลฐานของหมู่บ้านชุมชน เผยแพร่ความรู้การป้องกันและระงับโรคติดต่อ อบรมความรู้ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค จัดหน่วยบริการสาธารณสุข สุขเคลื่อนที่ และสนับสนุนส่งเสริมให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มีส่วนร่วมดำเนินการ

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

1. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นปัญหาเร่งด่วน ปัญหาหนึ่งที่ต้องได้รับการแก้ไข เป็นผลมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่ขาดการควบคุมและจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้อากาศและน้ำเป็นพิษและเน่าเสีย ปัญหาขยะมูลฝอย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนกระเบื้อง จะสนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วย

2. ส่งเสริมกิจกรรมระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนกระเบื้อง ได้จัดทำโครงการรีไซเคิลขยะ เป็นการร่วมมือกันของทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันนำขยะที่ไม่ใช้ เช่น ถุงพลาสติก ขวดน้ำ นำมารีไซเคิลเป็นดอกไม้

3. จัดระบบจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยเน้นความร่วมมือระหว่างโรงงานอุตสาหกรรมและประชาชนทั่วไป

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขปลอดภัย และแหล่งน้ำ

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ประปา และแหล่งน้ำ พัฒนาระบบคมนาคมโดยการก่อสร้างปรับปรุงถนนสายหลักสำคัญที่เชื่อมโยงและเชื่อมกันระหว่างหมู่บ้าน โดยเน้นความสะดวกและปลอดภัย รวมทั้งปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำและทางเดินเท้าภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ดีและสามารถใช้งานได้อย่างปลอดภัย

2. พัฒนาระบบจราจร พัฒนาระบบการจราจรให้มีประสิทธิภาพโดยติดตั้งสัญญาณไฟจราจร ปรับปรุงเครื่องหมายบังคับการจราจร รวมทั้งรณรงค์ให้ผู้ใช้นถนนปฏิบัติตามวินัยจราจรอย่างเคร่งครัด

3. ขยายเขตไฟฟ้า พัฒนาระบบไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ โดยติดตั้งโคมไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะถนนชอยภายในหมู่บ้าน รวมทั้งซ่อมแซมและปรับปรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้มีสภาพที่สามารถใช้งานได้

4. พัฒนาแหล่งน้ำ จัดระบบบำบัดน้ำเสียที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรมและแหล่งชุมชน โดยการรณรงค์ไม่ทิ้งขยะหรือสิ่งปฏิกูลและสารพิษลงในลำคลอง เร่งรัดโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มประสิทธิภาพระบบบำบัดน้ำเสียก่อนที่จะปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑

สำรวจและจัดระบบข้อมูลพื้นฐานด้านอาชีพความต้องการในการพัฒนาอาชีพของประชาชนในตำบลให้ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยเพื่อการสนับสนุน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ เพิ่มพูนทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมในการสนับสนุนให้เกิดอาชีพหลัก รวมทั้งจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงาน เพื่อหาประสบการณ์จากแหล่งประกอบอาชีพจริงให้สามารถประกอบอาชีพนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มให้สามารถช่วยตนเองในการพัฒนาอาชีพและเงินทุน

๔. ส่งเสริมเงินทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพโครงการเศรษฐกิจชุมชน และอุตสาหกรรมในครัวเรือน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนทั้งใน และนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีพัฒนาการด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมแก่เด็กในการเข้ารับการศึกษาในชั้นพื้นฐาน

2. จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึก และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

#### ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านความปลอดภัยของประชาชน มีแนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (ศูนย์ อปพร.) ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อป้องกันภัยอันตรายลดความเสียหายอันเนื่องมาจากสาธารณภัยต่าง ๆ

2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระงับและให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนได้ทันทั่วทั้งที่ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องสนับสนุนให้สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

3. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ซึ่งปัจจุบันยาเสพติดในรูปแบบต่าง ๆ ได้แพร่กระจายเข้าไปในหมู่บ้านรุ่น นักเรียน นักศึกษาและวัยแรงงานเป็นจำนวนมาก และได้เพิ่มปริมาณมากขึ้นเรื่อย ๆ เป็นบ่อเกิดที่จะนำไปสู่ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้องจะต้องตั้งงบประมาณเพื่อดำเนินการป้องกันปราบปรามยาเสพติด  
ตลอดจนการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

## ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาการบริหารจัดการและบ้านเมืองที่ดี

1. การพัฒนาการบริหารในระบบบูรณาการระหว่างองค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมเผยแพร่ให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการเมืองและการปกครองในระบบประชาธิปไตย

2. พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ การปฏิบัติงาน และการจัดเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อให้การบริการประชาชนเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วและเกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

4. การพัฒนาเสริมสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ

5. การพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้ครอบคลุมทั่วถึง มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมแก่ผู้เสียภาษี โดยปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน ทันสมัยและสามารถใช้งานได้

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง

1. ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มมากขึ้น
2. ส่งเสริมการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนา
3. ประชาชนได้ให้ความสำคัญทางศาสนาและวันสำคัญของไทย
4. การคมนาคม การขยายเขตไฟฟ้า ระบบประปา แหล่งน้ำ โทรศัพท์สาธารณะให้มีสภาพดี
5. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียง
6. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ
7. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
8. พัฒนาการบริหารจัดการและเมืองที่ดี
9. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหาร รู้จุด แข็ง จุด อ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่ง จะ ช่วย ให้ ทราบ ว่า องค์กร ได้ เติ น ทาง มา ฤ ก ทิ ศ และ ไม่ หล ง ทาง นอกจากนี่ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ



ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

## 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

### 1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

## 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.	1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจ
2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน	2
3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต	ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมาก
4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3. มีภาระหนี้สิน
5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้	

ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	
<u>โอกาส O</u> 1 มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิสตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับ 3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง (ระดับองค์กร)**

<u>จุดแข็ง S</u> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5 ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของ บุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. บุคลากรยังขาดความรักในหน้าที่
<u>โอกาส O</u> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็น อย่างดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพ พื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญาโท	<u>ข้อจำกัด T</u> 1. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจาก ความ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2 ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

เพิ่มขึ้น

5

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

องค์กรการบริหารส่วนตำบลดอนกระเปือย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง ได้แก่

1. สำนักงานปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

และกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น 38 ตำแหน่ง 37 อัตรา เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากเดิม องค์กรการบริหารส่วนตำบลดอนกระเปือย จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเปือย ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

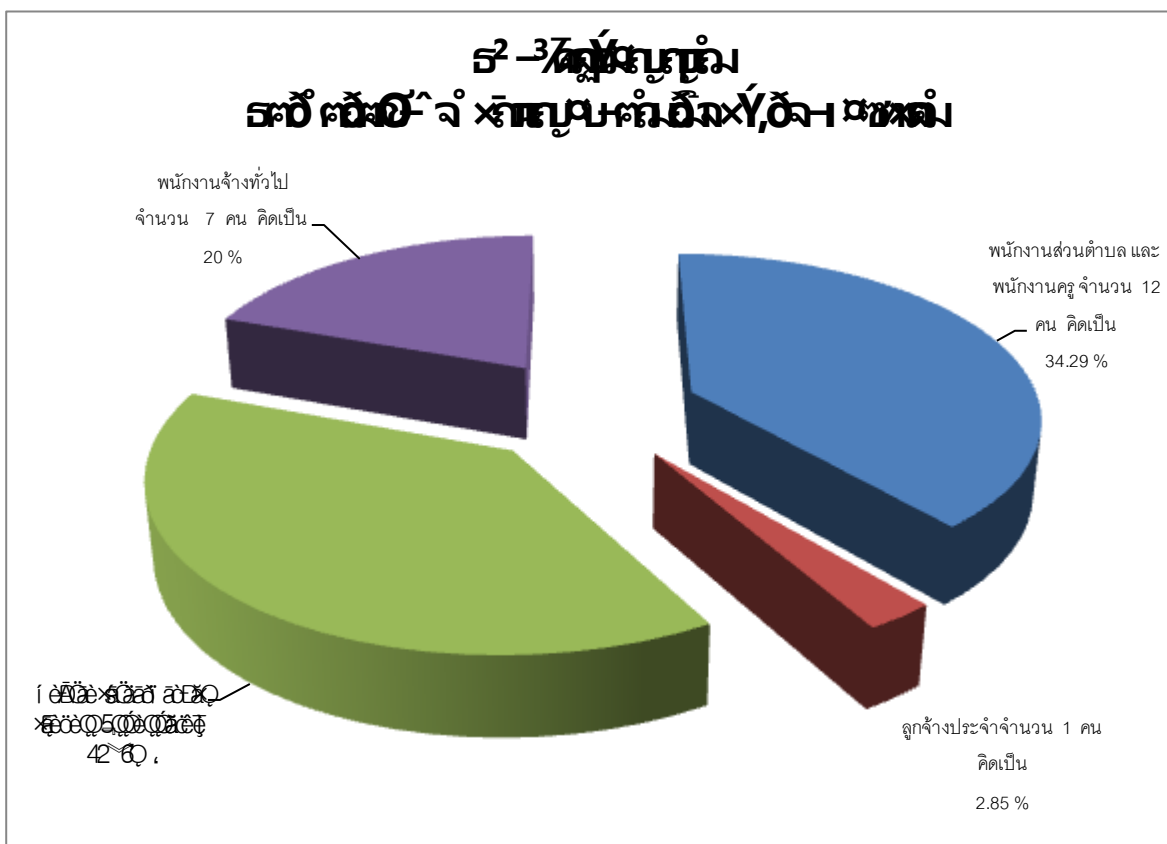
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้องเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



**1. สำนักงานปลัด** ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ติด งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานนิติกร งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติและงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**2. กองคลัง** ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกเงิน งานการจัดทำงบ

แสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**3. กองช่าง** ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมแซมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การวางแผนการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดทำโครงการ งานส่งเสริม สืบสานและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

### การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ที่อยู่ในกลุ่มขนาดขนาดเดียวกัน

ตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดราชบุรี ครั้งที่ 3/2555 วันที่ 20 มีนาคม 2555 ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแยกเป็น 6 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ขนาดใหญ่	รายได้ 27 ล้านบาทขึ้นไป
กลุ่มที่ 2 ขนาดใหญ่	รายได้ 20 – 27 ล้านบาท
กลุ่มที่ 3 ขนาดกลาง	รายได้ 15 – 20 ล้านบาทขึ้นไป
กลุ่มที่ 4 ขนาดกลาง	รายได้ 10 – 15 ล้านบาท
กลุ่มที่ 5 ขนาดเล็ก	รายได้ 6 -10 ล้านบาท
กลุ่มที่ 6 ขนาดเล็ก	( ปัจจุบันในเขตราชบุรี ไม่มีแล้ว )

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง อยู่ในกลุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ที่มีรายได้ระหว่าง 15 – 20 ล้านบาทขึ้นไป

ข้อมูลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ลำดับ	ประเด็นเปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง
-------	--------------------	-----------------------------------	-------------------------------

1	ขนาด อบต.	ขนาดกลาง			ขนาดกลาง		
2	งบประมาณรายจ่ายปี 2561 - 2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563
		<b>29,000,000</b>	<b>30,450,000</b>	<b>31,972,500</b>	<b>26,000,000</b>	<b>27,300,000</b>	<b>28,665,000</b>
3	ภาระค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	2561	2562	2563	2561	2562	2563
		<b>34.45</b>	<b>34.11</b>	<b>33.75</b>	<b>32.97</b>	<b>32.42</b>	<b>31.86</b>
4	จำนวนประชากร	4,367 คน			3,723 คน		
5	พื้นที่ (ตร.ก.ม.)	11.5 ตร.กม. หรือ 7,187 ไร่			12.67 ตารางกิโลเมตร หรือ 7,918.75 ไร่		
6	จำนวนส่วนราชการ	1 สำนัก / 3 กอง			1 สำนัก / 3 กอง		
7	จำนวนอัตรากำลัง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง
	7.1 บริหาร	2	2	-	2	2	-
	7.2 อำนวยการ	4	3	1	4	4	-
	7.3 วิชาการ	4	3	1	5	4	1
	7.4 ทั่วไป	5	4	1	3	2	1
	7.5 ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	-	2	1	1
	7.6 ลูกจ้างประจำ	1	1	-	1	1	-
	7.7 พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	17	15	2	9	7	2
	7.8 พนักงานจ้างทั่วไป	7	7	-	5	4	1

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตอนกระเบื้อง แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง

ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนกระเบื้อง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>สำนักงานปลัด</b> <b>ด้านงานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> </ul> <p><b>ด้านงานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศ</li> </ul> <p>และระบบคอมพิวเตอร์</p> <p><b>ด้านงานสวัสดิการและสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสำรวจความจำเป็นพื้นฐาน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานเบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> </ul> <p><b>ด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> </ul> <p>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	<p><b>สำนักงานปลัด</b> <b>ด้านงานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> </ul> <p><b>ด้านงานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศ</li> </ul> <p>และระบบคอมพิวเตอร์</p> <p><b>ด้านงานสวัสดิการและสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสำรวจความจำเป็นพื้นฐาน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานเบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> </ul> <p><b>ด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>-</li> </ul> <p>งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา</p> <p><b>ด้านการพัฒนาคนและสังคม</b></p> <p>ข้อ 1</p> <p>ป้องกันการแก้ไขปัญหาของชุมชน</p> <p>ข้อ 3 สนับสนุนส่งเสริมเกี่ยวกับสตรี เด็ก ผู้พิการและคนชรา</p> <p>ข้อ 4</p> <p>เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>ข้อ 5 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p><b>ด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>ข้อ 1</p> <p>สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ข้อ 2 ส่งเสริมกิจกรรม</p> <p>ข้อ 3 จัดระบบจัดเก็บขยะ</p> <p><b>ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ</b></p> <p>ข้อ 1 สำรวจและจัดระบบข้อมูลพื้นฐาน</p> <p>ข้อ 2</p> <p>ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม</p> <p>ข้อ 3 จัดตั้งกลุ่มอาชีพ</p> <p>ข้อ 4 ส่งเสริมเงินทุน</p> <p><b>ด้านการพัฒนาด้านความปลอดภัยของประชาชน</b></p> <p>ข้อ 1</p> <p>ส่งเสริมการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>ข้อ 2 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>ข้อ 3</p> <p>การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด</p> <p><b>ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและบ้านเมืองที่ดี</b></p>





<p>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</p> <p><b>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p><b>งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul>	<p>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</p> <p><b>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p><b>งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul>	<p>และแหล่งน้ำ</p> <p>ข้อ 2 พัฒนาระบบจราจร</p> <p>ข้อ 3 ขยายเขตไฟฟ้า</p> <p>ข้อ 4 พัฒนาแหล่งน้ำ</p>
--	--	---

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>งานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>งานศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมพระพุทธศาสนา</li> <li>- งานประเพณี วัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>งานกีฬา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ</li> </ul>	<p><b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>งานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>งานศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมพระพุทธศาสนา</li> <li>- งานประเพณี วัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>งานกีฬา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ</li> </ul>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา</p> <p><u>ด้านการพัฒนาคนและสังคม</u></p> <p>ข้อ ๑</p> <p>ส่งเสริมด้านการนันทนาการและกิจกรรม</p> <p><u>ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <p>ข้อ 1 พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน</p> <p>ข้อ 2 จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้สร้างจิตสำนึก และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านศรัทธา และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีไทย</p>

สถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

งาน	ค่าเฉลี่ยปริมาณงานของแต่ละงาน 230 วัน / 6 ชั่วโมง / ปี	หมายเหตุ
<b>สำนักงานปลัด</b> <b>ด้านงานบริหารงานทั่วไป</b> - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา - งานบริหารงานบุคคล <b>ด้านงานนโยบายและแผน</b> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ <b>ด้านงานสวัสดิการและสังคม</b>	1,380 ชม. 780 ชม. 780 ชม. 360 ชม. 1,200 ชม. 540 ชม. 780 ชม. 960 ชม. 630 ชม.	

- งานสังคมสงเคราะห์	950 ชม.	
- งานสำรวจความจำเป็นพื้นฐาน	540 ชม.	
- งานส่งเสริมอาชีพ	360 ชม.	
- งานเบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	780 ชม.	
<b>ด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>		
- งานอำนวยความสะดวก	780 ชม.	
- งานป้องกัน	900 ชม.	
- งานกู้ภัย	570 ชม.	
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	900 ชม.	
- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	1,150 ชม.	
<b>กองคลัง</b>		
<b>งานการเงิน และบัญชี</b>		
- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน	1,380 ชม.	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	920 ชม.	
- งานเก็บรักษาเงิน	890 ชม.	
- งานการบัญชี	920 ชม.	
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	690 ชม.	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	690 ชม.	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	575 ชม.	

งาน	ค่าเฉลี่ยปริมาณงานของแต่ละงาน 230 วัน / 6 ชั่วโมง / ปี	หมายเหตุ
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>		
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	960 ชม.	
- งานพัฒนารายได้	1,260 ชม.	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	720 ชม.	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	800 ชม.	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	900 ชม.	
<b>งานพัสดุ</b>		
- งานพัสดุ	1,150 ชม.	
- งานจัดซื้อ จัดจ้าง	920 ชม.	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	690 ชม.	
<b>กองช่าง</b>		
<b>งานก่อสร้าง</b>		
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	800 ชม.	

- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน	450	ชม.	
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	920	ชม.	
<b>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b>			
- งานประเมินราคา	450	ชม.	
- งานควบคุมการก่อสร้าง	900	ชม.	
- งานออกแบบ	400	ชม.	
<b>งานประสานสาธารณูปโภค</b>			
- งานระบายน้ำ	780	ชม.	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	1,150	ชม.	
- งานจัดตกแต่งสถานที่	800	ชม.	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>			
<b>งานการศึกษา</b>			
- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	900	ชม.	
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1,380	ชม.	
<b>งานศาสนาและวัฒนธรรม</b>			
- งานส่งเสริมพระพุทธศาสนา	840	ชม.	
- งานประเพณี วัฒนธรรม	960	ชม.	
- งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	460	ชม.	
<b>งานกีฬา</b>			
- งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ	460	ชม.	

## 8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

### กรอบอัตรากำลังเก

า

- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (1)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (1)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (1)
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (1)
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (1)
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (1)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภ) (1)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภ) (1)

### กรอบอัตรากำลังเห

ม่

- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง)
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (1)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (1)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (ว่าง)
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (1)
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (1)
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (1)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภ) (1)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภ) (1)

### กรอบอัตรากำลังเก

๑

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)  
(1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (1)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)  
(1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภ) (1)

### กรอบอัตรากำลังไห

๓

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)  
(1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (1)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)  
(1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภ) (1)

### กรอบอัตรากำลังเก

๑

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  
(1)
- นายช่างโยธาชำนาญงาน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (1)

### กรอบอัตรากำลังไห

๓

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  
(1)
- นายช่างโยธาชำนาญงาน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (1)





18	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง)	1	1	1	1	-	-	-	
20	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง "อยู่ระหว่างการ ดำเนินการรับโอน"
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
23	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-1	-	-	ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
26	คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>รวมกองคลัง</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>-1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<u>กองช่าง</u>								
27	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
28	นายช่างโยธา (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
30	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	1	1	1	1	-1	-	-	ยุบเลิก
	<b>รวมกองช่าง</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>-1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<u>ก อ ง ก า ร ศึ ก ษ า</u>								
	<u>ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
31	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	"อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.จ. ก.ท. และก.อบต."
32	นักวิชาการศึกษา (ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
33	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 อัตรา
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
34	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	1	1	1	-	-	-	
	<b>รวมกองการศึกษา</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>-2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



**แบบวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี**

ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง	อัตรา า (เดิม )	มาตรฐานปริมาณงาน  ตำแหน่ง / ปี	ปริมาณงานจริงที่ต้องทำ /  ตำแหน่ง	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม ม	หมา ย เหตุ
				ด				
				2561	2562	2563		
กองคลัง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ (ภ)	1	ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค ำ ร ร ร ม เ นื ย ม ต ำ ง ๆ และรายได้อื่นที่ไม่ยากภายใต้การกำกับตรวจสอบอย่างไ ล ้ ชี ต ห รื อ ต ำ ม ค ำ ส ี่ ง หรือแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัด หรือละเอียดถี่ถ้วน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับหมาย		-1	-	-	-1	
กองช่าง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ภ)	1	ป ฏิ บั ตี ง า น ท ำ ง วิ ศ ว ก ร ร ม โย ธ า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบและคำนวณ ด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ทดสอบ ห ำ ข ้อ มู ล แ ล ะ ส ถิ ตี ต ำ ง ๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศ ว ก ร ร ม โย ธ า การวางโครงการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานในส า ข า วิ ศ ว ก ร ร ม โย ธ า ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะ ข น ำ ต		-1	-	-	-1	

		หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ วิศวกรรมควบคุม ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง							
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้  
สำนักงานปลัด มีอัตรากำลัง ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล 8 ตำแหน่ง 6 อัตรา
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา
3. พนักงานจ้างทั่วไป 3 ตำแหน่ง 6 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	-	716,040	19,680	19,680	19,680
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	31,880	424,560	20,160	19,920	19,680
	<b>สำนักงานปลัด (01)</b>						
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	25,970	353,640	24,840	24,600	24,600
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	288,120	17,520	18,120	18,960
5	นักทรัพยากรบุคคล	1	24,490	293,880	17,760	18,120	19,560
6	นักพัฒนาชุมชน	1	26,080	312,960	15,240	16,080	15,960
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	18,810	225,720	9,240	9,360	9,960
8	เจ้าพนักงานธุรการ	1	17,310	207,720	13,560	13,680	14,400
	<b>พนักงานจ้าง</b>						
9	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	18,120	217,440	8,760	9,120	9,480
10	ผู้ช่วยวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	15,000	180,000	7,200	7,560	7,800
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	12,270	147,240	6,000	6,240	6,480
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	11,910	142,920	5,760	6,000	6,240
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	11,500	138,000	5,520	5,760	6,000
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	11,430	137,160	5,520	5,760	6,000
15	พนักงานขับรถยนต์	1	9,800	117,600	4,800	4,920	5,160
16	นักการภารโรง	1	9,000	108,000	0	0	0
17	คนงานทั่วไป	1	9,000	108,000	0	0	0
18	คนงานประจำรถขยะ	4	9,000	432,000	0	0	0

กองคลัง มีอัตรากำลัง ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล 3 ตำแหน่ง 2 อัตรา
2. ลูกจ้างประจำ 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ 4 ตำแหน่ง 3 อัตรา
4. พนักงานจ้างทั่วไป 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
<b>กองคลัง (04)</b>							
1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	31,340	418,080	19,920	20,160	19,500
2	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	18,480	221,760	11,160	11,400	12,000
3	เจ้าพนักงานพัสดุ	1	-	297,900	9,720	9,720	9,720
<b>ลูกจ้างประจำ</b>							
4	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	15,440	185,280	10,800	11,160	11,000
<b>พนักงานจ้าง</b>							
5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	11,800	141,600	5,760	6,000	6,200
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	10,840	130,080	5,280	5,520	5,600
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	10,760	129,120	5,280	5,400	5,600
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	-
9	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	1	9,000	108,000	-	-	-

ปี 2561 มีความประสงค์ ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  
กองช่าง มีอัตรากำลัง ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
<b>กองช่าง (05)</b>							
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	31340	418,080	19,920	20,160	19,500
2	นายช่างโยธา	1	18,060	216,720	13,680	13,920	15,100
<b>พนักงานจ้าง</b>							
3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	11,670	140,040	5,640	5,880	6,100
4	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	-	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล 3 ตำแหน่ง 2 อัตรา
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ 4 ตำแหน่ง 3

อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>							
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	1	-	435,600	13,620	13,620	13,620
2	นักวิชาการศึกษา	1	23,550	282,600	17,040	17,880	18,840
3	ครูผู้ดูแลเด็ก	1	16,570	198,840	8,880	7,200	9,360
<b>พนักงานจ้าง</b>							
4	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	1	-	180,000	0	7,200	7,560
5	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	1	12,640	151,680	6,120	6,360	6,600
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	10,710	128,520	5,160	5,400	5,640
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	10,810	129,720	5,280	5,400	5,640

ปี 2561 มีความประสงค์ ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				ปัจจุบัน		ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			ที่ต้องการเพิ่มขึ้น(๒)						
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>สำนักงานปลัด (๑๑)</b>																		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๑๖๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๖๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๘๔๐	๒๔,๖๐๐	๒๔,๖๐๐	๓๗๘,๔๘๐	๔๐๓,๐๘๐	๔๒๗,๖๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๖๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๕๖๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๐๘๐	๑๕,๙๖๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๖๐,๒๔๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๔๐๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๙,๓๖๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๑๗,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๒๐๐	๒๓๕,๓๒๐	๒๔๔,๘๘๐	
๑๐	ผู้ช่วยวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๕,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๗,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๖๘๐	๑๔๘,๔๔๐	๑๕๕,๔๔๐	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๔๐๐	๑๒๗,๓๒๐	๑๓๒,๔๘๐	
๑๖	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
<b>รวมเงินเดือนค่าจ้าง (เฉพาะสำนักงานปลัด)</b>				<b>๒๑</b>	<b>๑๙</b>	<b>๔,๖๑๘,๒๐๐</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๑๗๖,๐๔๐</b>	<b>๑๗๘,๘๐๐</b>	<b>๑๘๓,๐๐๐</b>	<b>๔,๗๙๔,๒๔๐</b>	<b>๔,๙๙๓,๐๔๐</b>	<b>๕,๑๕๖,๐๔๐</b>	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
<b>กองคลัง (๐๔)</b>																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐	๑๙,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๗,๗๒๐		
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๔๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๖,๓๒๐		
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๘,๒๘๐		
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๔๐,๘๘๐	๑๔๖,๕๒๐		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๒๙,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๔๐๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๔๕,๔๔๐		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๒๗	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
<b>รวมเงินเดือนค่าจ้าง (เฉพาะกองคลัง)</b>				<b>๘</b>	<b>๗</b>	<b>๑,๖๓๑,๘๒๐</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๖๗,๙๒๐</b>	<b>๖๙,๓๖๐</b>	<b>๖๙,๘๔๐</b>	<b>๑,๖๙๙,๗๔๐</b>	<b>๑,๗๖๗,๑๐๐</b>	<b>๑,๘๓๘,๙๔๐</b>	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>																			
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐	๑๙,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๗,๗๒๐		
๒๙	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๙๒๐	๑๕,๑๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๔๔๐		
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๐,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๖๘๐	๑๕๑,๕๖๐	๑๕๗,๖๘๐		
๓๑	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>รวมเงินเดือนค่าจ้าง (เฉพาะกองช่าง)</b>				<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๗๗๔,๘๔๐</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	<b>-</b>	<b>๓๙,๒๔๐</b>	<b>๓๙,๙๖๐</b>	<b>๔๐,๘๐๐</b>	<b>๘๑๔,๐๘๐</b>	<b>๘๕๕,๐๔๐</b>	<b>๘๗๕,๘๔๐</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																			
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๗๖,๔๖๐		
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ชก	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๐๔๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๘๔๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๓๖,๓๖๐		
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๗,๒๐๐	๙,๓๖๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๘,๙๒๐	๒๒๘,๒๘๐		



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๔๐,๘๘๐	๑๔๖,๕๒๐		
๓๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑๕๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๘,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๔๔,๗๒๐		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๙,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐		
	<b>รวมเงินเดือนค่าจ้าง (เฉพาะกองการศึกษา)</b>		<b>๗</b>	<b>๖</b>	<b>๔๗๖,๔๕๐</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๔๑,๑๐๐</b>	<b>๔๒,๓๐๐</b>	<b>๔๓,๗๔๐</b>	<b>๑,๐๑๗,๕๔๐</b>	<b>๑,๐๕๙,๘๔๐</b>	<b>๑,๑๑๓,๕๘๐</b>		
	<b>รวม</b>		<b>๓๙</b>	<b>๓๕</b>	<b>๘,๐๐๑,๓๐๐</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๓๒๕,๓๐๐</b>	<b>๓๓๐,๔๒๐</b>	<b>๓๓๗,๓๘๐</b>	<b>๘,๓๒๕,๖๐๐</b>	<b>๘,๖๕๖,๐๒๐</b>	<b>๘,๙๙๓,๔๐๐</b>		
	<b>ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ % (๕)</b>				<b>๑,๖๐๐,๒๖๐</b>										<b>๑,๖๖๕,๑๒๐</b>	<b>๑,๗๓๑,๒๐๔</b>	<b>๑,๗๙๘,๖๘๐</b>		
	<b>รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น</b>				<b>๙,๖๐๑,๕๖๐</b>										<b>๙,๙๙๐,๗๒๐</b>	<b>๑๐,๓๘๗,๒๒๔</b>	<b>๑๐,๗๙๒,๐๘๐</b>		
	<b>คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>														<b>๓๙.๔๕</b>	<b>๓๙.๑๑</b>	<b>๓๙.๗๕</b>		

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๒๙,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๓๐,๔๕๐,๐๐๐.- บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (๒๙,๐๐๐,๐๐๐×๕% + ๑,๔๕๐,๐๐๐ = ๓๐,๔๕๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๑,๙๗๒,๕๐๐.- บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ (๓๐,๔๕๐,๐๐๐×๕% + ๑,๕๒๒,๕๐๐ = ๓๑,๙๗๒,๕๐๐)

๒. ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๑๐,๑๘๒,๖๗๒.- บาท

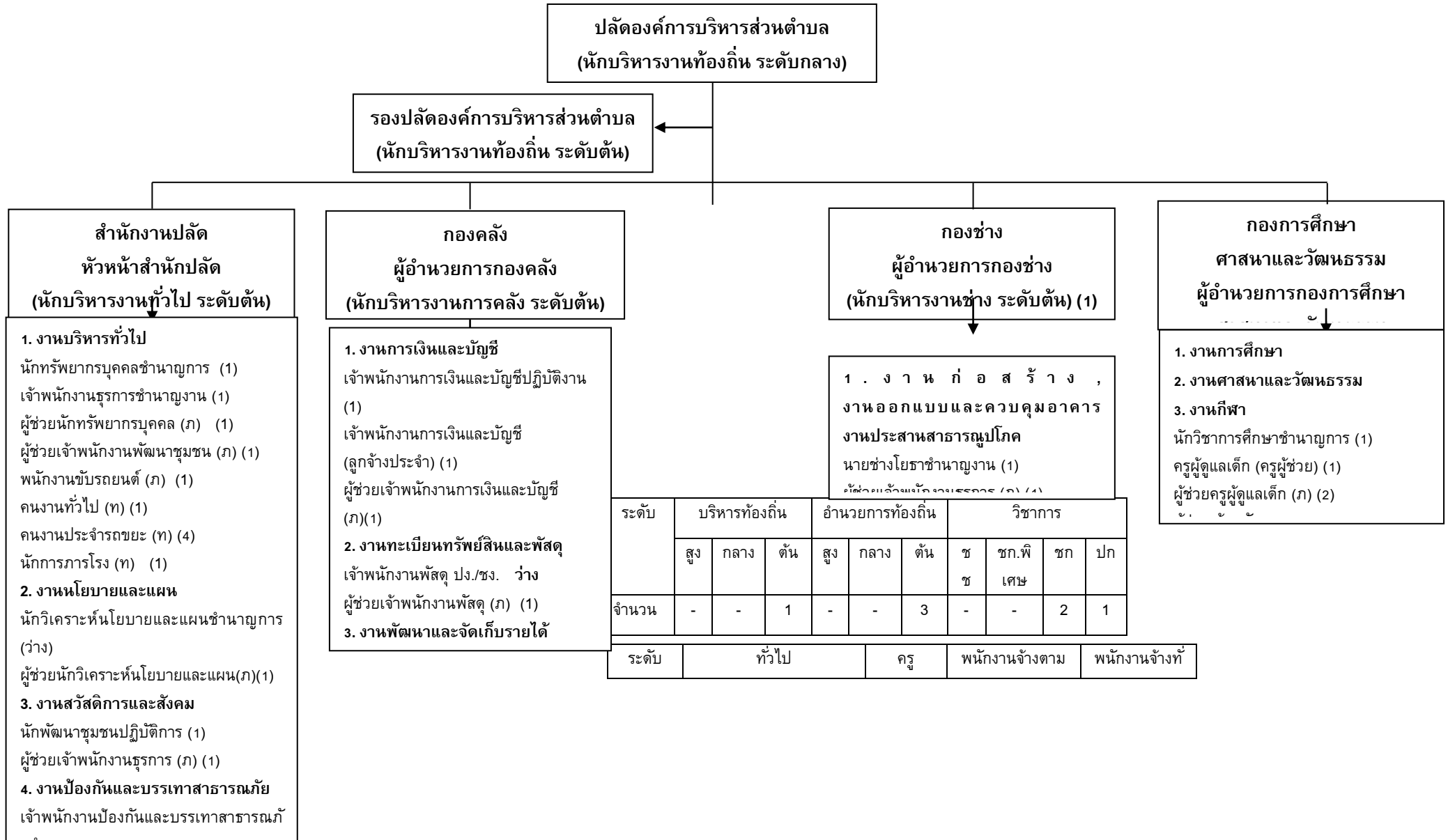
๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายในข้อ ๒ ต่องบประมาณรายจ่ายฯ ตามข้อ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๔๕

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง มีจำนวนหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน มีพื้นที่ ๑๑.๕ ตร.ม. มีประชากร ๔,๓๖๗ คน มีครัวเรือน ๑,๓๐๖ ครัวเรือน

๕. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จำนวน ๑๔,๙๑๔,๘๘๓.๕๐ บาท

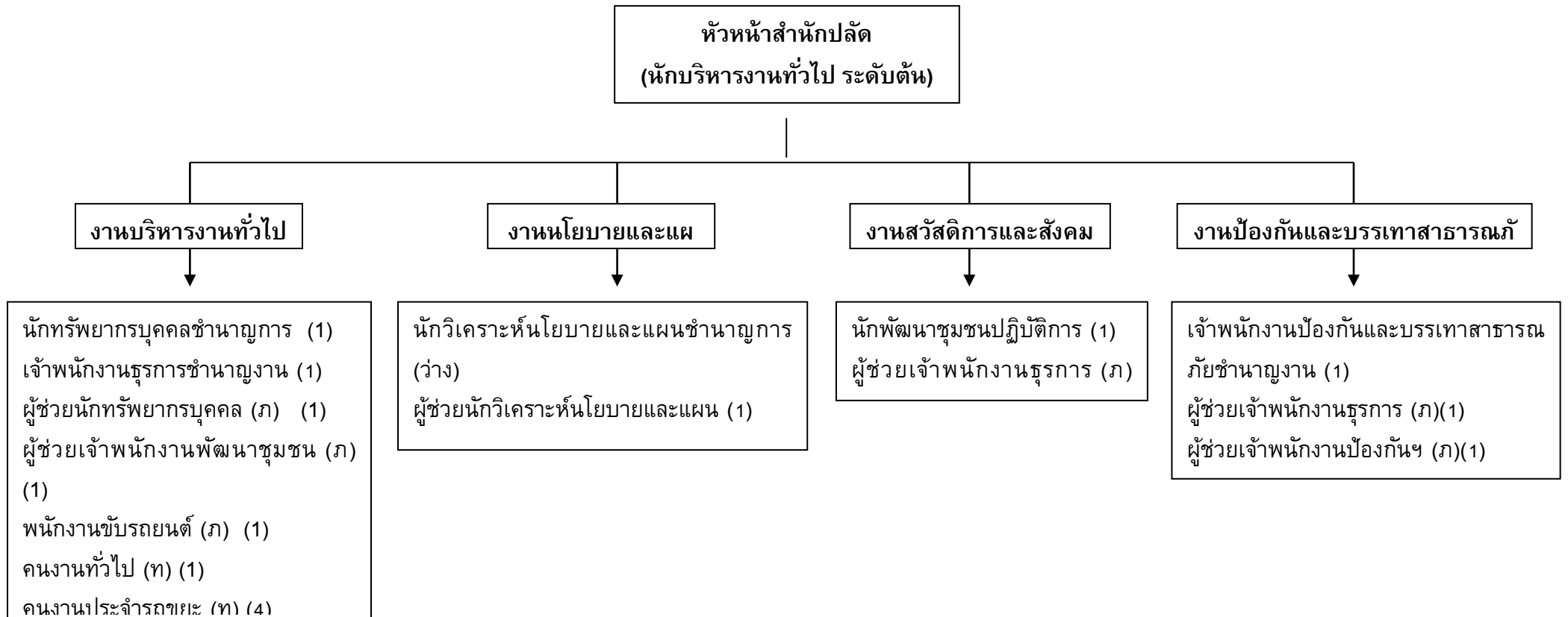
๖. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จำนวน ๑๓,๔๗๘,๓๘๘.๐๔ บาท (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

**แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง**  
**แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง**  
**ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**



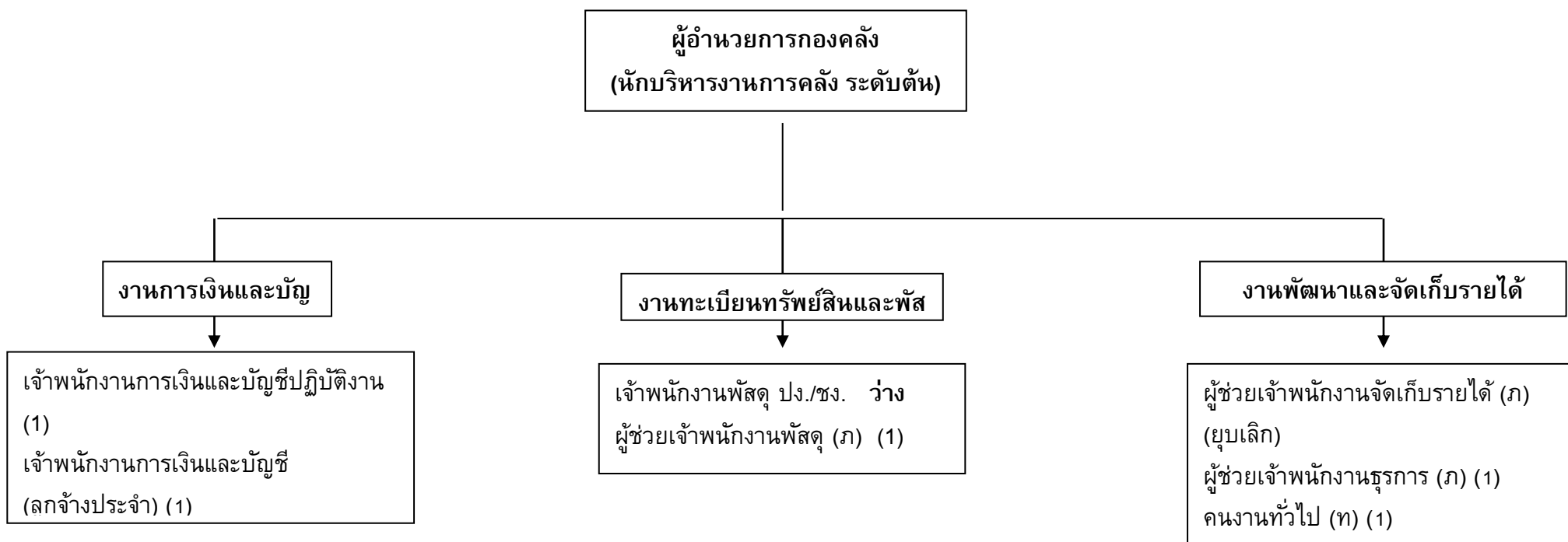
	อส.	ชง	ปง.	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	วไป
จำนวน	-	3	1	1	15	7

โครงสร้างส่วนราชการของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง



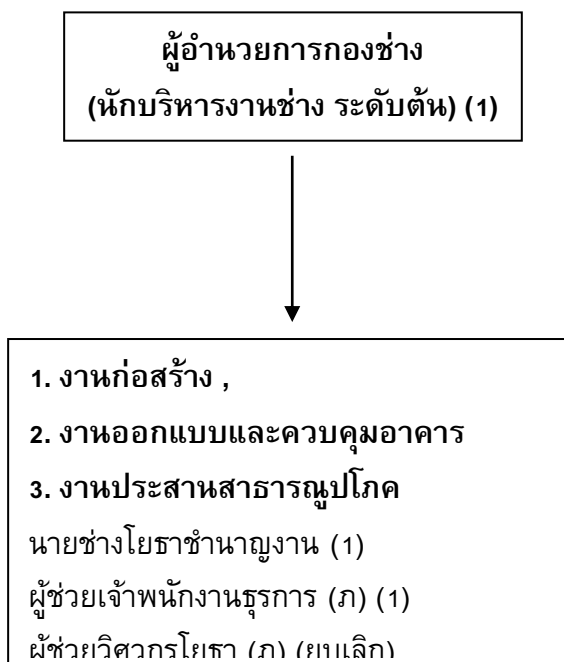
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	2	-	-	7	7

โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	3	1

โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-

โครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกระเบื้อง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ว่าง



1. งานการศึกษา
  2. งานศาสนาและวัฒนธรรม
  3. งานกีฬา
- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (1)  
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (1)  
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ก) (1)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู (ครูผู้ช่วย)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	4	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	-	-	-	ว่าง
๒	นางอรอุมา ลีรัตน์พันธ์	ป.โท	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>														
๓	นางสุจิตรา ปุ้ยยะ	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	-	ป.โท	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	-	-	-	
๖	นางสาวอรอุมา อองคัมณี	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๔๓,๘๘๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	
๕	นางสาวเมธาณีย์ วสุอังคณินต์	ป.โท	๕๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๕๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๑๓	นางสาวประภาสุช สิ้นแต่	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๑๔	นายอิสริวิชญ์ มะเอียง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			-	๑๓๗,๑๖๐ (๑๑,๔๓๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นายสิทธิพร องค์กรณี	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ ตามภารกิจ		-	-	พนักงานขับรถยนต์ ตามภารกิจ			-	๑๑๗,๖๐๐ (๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นางสาวสัมพันธ์ กลั่นแอม	ป.๖	-	นักการภารโรง (ทั่วไป)		-	-	นักการภารโรง ทั่วไป			-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นายอนุเบศร์ กบิลสิงห์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป			-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๕	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางบุญศรี ทับจันทร์	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กลุ่มสนับสนุน กลุ่มที่ ๑)		-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กลุ่มสนับสนุน กลุ่มที่ ๑)		-	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐x๑๒)	-	-	
๒๖	<u>พนักงานจ้าง</u> นางสาวอัมภานันท์ บุญชัยยะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐x๑๒)	-	-	
๒๗	นางสาวณัฐนันท์ ธนรัตน์โสธรศ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	๑๒๙,๒๔๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๕	-	-	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	-	-	-	ว่าง
๓๖	นางสาววราวรรณ แขวงป่อง	ป.๑๕	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๕๐	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๕๐	๒,๘๒๒.๐๐	-	-	



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

### หลักการและเหตุผล

พนักงานส่วนตำบลถือเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการปฏิบัติงานราชการประจำ ให้ตอบสนองตามนโยบายและระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนในชุมชนนั้นๆ ประกอบกับพนักงานส่วนตำบลจะมีการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนและโอนย้ายการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนสายงาน หรือตำแหน่งตามห้วงเวลาและกรอบคุณสมบัติ ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คณิต ที่ดี คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง จึงกำหนดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใน ห้วง ปี ง บ ป ระ ม า ณ 2 5 61 – 2 5 6 3 ขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี (ก.อบต.ราชบุรี) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้ภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ และ โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า สายการบังคับบัญชา และเชื่อมโยงการทำงานภายในด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยมุ่งแก้ไขปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน และใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อการให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย และแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ เพื่อสร้างคุณค่า และมีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



## 2. แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายปฏิบัติราชการ
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
  - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
  - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
  - ความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง
  - ด้านการบริหาร
  - ด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
  - การประชุมเชิงปฏิบัติการ
  - ดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การศึกษาและประเมินผล

### ๑๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง ดังนี้

#### หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม

##### ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้องทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์  
ทับซ้อน

4. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักวิชาชีพขององค์กร

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก