



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร
ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ยังไม่สอดคล้องกับ
ภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงสมควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร (ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกให้เหมาะสมอีกด้วย

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และให้การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลนาโคก.....	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก.....	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ.....	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง.....	๖๓

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘
- คำสั่ง อบต.นาโคก ที่ ๘๖/๒๕๖๘ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังใหม่
- คำสั่ง อบต.นาโคก ที่ ๕๔๓/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางจังหวัดสมุทรสาคร (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรสาครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบจะต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วน

ท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจหน่วยงาน หรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น การกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์กรบริหารส่วนตำบลนาโคกมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง

ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โทรศัพท์ ๐๓๔ - ๘๘๖๑๒๒ - ๒๔

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตก อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสมุทรสาคร ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดสมุทรสาครประมาณ ๒๔ กิโลเมตร โดยมีถนนพระราม ๒ เป็นเส้นทางหลักระยะทางประมาณ ๖ กิโลเมตร มีชายฝั่งที่ติดทะเลอ่าวไทยประมาณ ๖ กิโลเมตร มีทางรถไฟสาย บ้านแหลม-แม่กลองผ่านประมาณ ๕ กิโลเมตร มีถนนเอกชัยเชื่อมต่อไปจังหวัดสมุทรสาครผ่านประมาณ ๖ กิโลเมตร และมีคลองสุนัขหอนเป็นแนวเขตระหว่างอำเภอเมืองสมุทรสาครกับอำเภอบ้านแพ้ว ระยะทางประมาณ ๕ กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๔๐ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลโรงเข้ อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ทะเลอ่าวไทย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลกาหลง อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบางแก้ว ตำบลลาดใหญ่ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม



แผนที่แสดงอาณาเขตตำบลนาโคก

ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มชายฝั่งทะเล สูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ ๑.๐๐ - ๒.๐๐ เมตร พื้นที่ทางด้านทิศเหนือเป็นที่ราบลุ่มน้ำกร่อย มีความอุดมสมบูรณ์ของดินและมีโครงข่ายแม่น้ำ ลำคลองเชื่อมโยงกัน เพื่อใช้ในการเพาะปลูก เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงปลา พื้นที่บางส่วนเป็นอุตสาหกรรมและที่อยู่อาศัย พื้นที่ด้านทิศใต้เป็นพื้นที่น้ำเค็ม บางพื้นที่เป็นพื้นที่น้ำท่วมถึง เหมาะแก่การทำประมง และทำนาเกลือ

ลักษณะภูมิอากาศ พื้นที่ตำบลนาโคกตั้งอยู่บริเวณภาคกลางตอนล่าง ซึ่งเป็นพื้นที่ราบลุ่มติดชายฝั่งทะเล มีสภาพภูมิอากาศแบบฝนเมืองร้อน (Tropical Climate) เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากลมบก ลมทะเล มีลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งพายุดีเปรสชันที่พัดผ่านจากทะเลจีนใต้ จึงทำให้มีความชื้นในอากาศสูง มีฝนตกปานกลาง มีฝนตกชุกในฤดูมรสุม อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ ๓๐ องศาเซลเซียส

ลักษณะของดิน พื้นที่ตำบลนาโคก มีลักษณะดินชุดท่าจีน เป็นดินเค็มชายฝั่งทะเล ลักษณะเป็นดินเลน เนื้อดินเหนียวและเค็มจัด เป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์สูง แต่เป็นดินเค็มเพราะน้ำทะเล ท่วมถึง และระดับน้ำใต้ดินขึ้นมาสูงเกือบถึงหน้าดินตลอดปี

๔.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง ตำบลนาโคกแบ่งเขตการปกครองเป็น ๖ หมู่บ้าน ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ครัวเรือน	ผู้นำหมู่บ้าน
๑	บ้านไร่ไทรทอง	๓๕๕	๓๔๔	๖๙๙	๑๙๘	นายภสสินธุ์ ทิมารงค์ (กำนัน)
๒	บ้านนาโคก	๔๑๖	๔๖๒	๘๗๘	๓๙๙	นายพูนศักดิ์ นิลภตรา (ผญบ.)
๓	บ้านนาโคก	๓๐๗	๓๕๑	๖๕๘	๑๙๕	นายศตวรรษ มากสัมพันธ์ (ผญบ.)
๔	บ้านชายทะเลรางจันทร์	๑๔๒	๑๒๘	๒๗๐	๙๔	นายสมศักดิ์ แจ่มจันทร์ (ผญบ.)
๕	บ้านชายทะเลโรงกุ้ง	๒๐๒	๒๒๔	๔๒๖	๑๒๔	นายสิริวิชัย กิจสมุทร (ผญบ.)
๖	บ้านสุขน้ชอน	๓๕๕	๓๕๓	๗๐๘	๒๗๑	นายสมบูรณ์ เพ็ชรเที่ยง (ผญบ.)
รวมทั้งหมด		๑,๗๗๗	๑,๘๖๒	๓,๖๓๙	๑,๒๘๑	

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง (ทะเบียนราษฎร)

๔.๓ สภาพทางสังคม

การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มี ๒ แห่ง ได้แก่
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ ตำบลนาโคก มีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ คน มีเด็กเล็กในความดูแล จำนวน ๑๓ คน
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาโคก มีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ คน มีเด็กเล็กในความดูแล จำนวน ๓๓ คน
- โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มี ๓ แห่ง ได้แก่
 - โรงเรียนบ้านนาโคก (นาเกลือสัมพันธ์) ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ ตำบลนาโคก มีนักเรียนจำนวน ๔๗ คน เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล ๑ - ประถมศึกษาชั้นที่ ๖
 - โรงเรียนวัดราษฎร์ธรรมาราม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ ตำบลนาโคก มีนักเรียนจำนวน ๕๕ คน เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล ๑ - ประถมศึกษาชั้นที่ ๖

- โรงเรียนวัดปัจจันตาราม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาโคก มีนักเรียนจำนวน ๒๐๗ คน
เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล ๑ - มัธยมศึกษาชั้นที่ ๓

๓. การศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก เปิดให้บริการประชาชนที่สนใจเข้ารับการศึกษ โดยใช้สถานที่อาคารเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก (หลังเก่า) จัดการเรียนการสอน เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

สาธารณสุข

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโคก ตั้งอยู่ ๒/๖ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาโคก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โทรศัพท์ ๐๓๔-๘๕๑๓๘๐ รับผิดชอบในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑ - ๖ ตำบลนาโคก

ความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน

- จุดตรวจของสถานีตำรวจภูธร จำนวน ๑ จุด อยู่บริเวณข้างวัดนาโคก
- ศูนย์ อปพร.อบต.นาโคก

๔.๔ ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง (ทางบก, ทางน้ำ, ทางราง ฯลฯ)

- ถนน คสล. จำนวน ๓๙ สาย
- ถนนลาดยาง จำนวน ๑๔ สาย
- ถนนหินคลุก จำนวน ๗ สาย
- ถนนลูกรัง จำนวน ๑ สาย
- ทางรถไฟสายบ้านแหลม - แม่กลอง จำนวน ๑ สาย

การไฟฟ้า

- หมู่บ้านที่มีไฟฟ้าเข้าถึง จำนวน ๖ หมู่บ้าน
- หน่วยงานไฟฟ้าที่ดูแลพื้นที่ตำบลนาโคก มี ๓ หน่วยงาน ได้แก่
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสงคราม
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคดอนไผ่ จังหวัดราชบุรี

การประปา

ประปาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีประชาชนผู้ใช้น้ำแยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ จำนวน ๑๔๙ คร้วเรือน
- หมู่ที่ ๒ จำนวน ๑๕๕ คร้วเรือน
- หมู่ที่ ๓ จำนวน ๑๕๒ คร้วเรือน
- หมู่ที่ ๔ จำนวน ๖๒ คร้วเรือน
- หมู่ที่ ๕ จำนวน ๑๒๕ คร้วเรือน
- หมู่ที่ ๖ จำนวน ๒๑๘ คร้วเรือน

ประปาส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร มีหมู่บ้านที่เข้าถึงการประปาส่วนภูมิภาค จำนวน ๒ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๒ บางครัวเรือน
- หมู่ที่ ๓ บางครัวเรือน

๔.๕ สภาพเศรษฐกิจ

ข้อมูลแหล่งน้ำธรรมชาติ ที่ใช้สำหรับทำการเกษตร มีคลองในพื้นที่ จำนวน ๑๕ คลอง ได้แก่

- คลองเขตเมือง
- คลองสุนัขหอน
- คลองนิคม ๑
- คลองนิคม ๒
- คลองบางที่นอน
- คลองปู่มาก
- คลองนาเกลือ
- คลองตาฟวง
- คลองราชเคชะ
- คลองชายทะเลรางจันทร์
- คลองสายเมน
- คลองตาซ่วน
- คลองเลียบบางรถไฟสายบ้านแหลม - แม่กลอง (คลองนิคม ๑ - คลองนิคม ๒)
- คลองเลียบบางรถไฟสายบ้านแหลม - แม่กลอง (บ้านนางมรุณี วงษ์วรรณ - บ้านนายบุญธรรม กรุดสุข)
- คลองเลียบบถนนเอกชัย

การประมง

มีการทำประมงชายฝั่งในพื้นที่ หมู่ที่ ๒, ๔, ๕ ประมาณ ๓๐ ราย

การบริการ

- บิมน้ำมันขนาดใหญ่	จำนวน	๔	แห่ง
- บิมน้ำมันขนาดเล็ก	จำนวน	๒	แห่ง
- แบบบิมนตลอด	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านค้า	จำนวน	๑๙	แห่ง
- ห้องและอาคารให้เช่า	จำนวน	๘	แห่ง
- ร้านขายอาหาร	จำนวน	๔๔	แห่ง
- ร้านปะยาง	จำนวน	๕	แห่ง
- ร้านเสริมสวย/ซักรีด	จำนวน	๕	แห่ง

การท่องเที่ยว

- วัดนาโคก หมู่ที่ ๒
- วัดปัจจันตาราม หมู่ที่ ๖
- แหล่งท่องเที่ยวชุมชนบ้านชายทะเลรางจันทร์ หมู่ที่ ๔

อุตสาหกรรม

- โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จำนวน ๗ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำนวน ๑๓ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน ๑๒ แห่ง

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ตำบลนาโคก มีกลุ่มอาชีพการทำสินค้าแปรรูปพื้นบ้านในหมู่ที่ ๔ ซึ่งเป็นกลุ่มการทำกะปิ ไข่เค็ม และผลิตภัณฑ์อื่นอีกที่ได้รับจากการทำประมงชายฝั่งทะเล

ในภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งเป็นปัญหาและความต้องการด้านต่าง ๆ ของประชาชน ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ถนนชำรุดเสียหายและเป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๒) บ້ายและเครื่องหมายจราจรมีไม่เพียงพอ
- (๓) เส้นทางคมนาคมยังเชื่อมต่อกันไม่ครอบคลุม
- (๔) ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๕) ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะชำรุด
- (๖) ถนนไม่มีท่อระบายน้ำทำให้น้ำเกิดท่วมขัง
- (๗) น้ำประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค
- (๘) น้ำบาดาลชุมชน มีสีแดง และรสกร่อย
- (๙) ขยายเขตน้ำประปาส่วนภูมิภาคยังไม่ครอบคลุมพื้นที่
- (๑๐) โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- (๑๑) ศาลาที่พักผู้โดยสารไม่เพียงพอ
- (๑๒) สัญญาณไฟและป้ายจราจรยังไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) กลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็ง
- (๒) ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- (๓) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (๔) ขาดแคลนแรงงาน และแรงงานไม่มีคุณภาพ
- (๕) ขาดการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการขายสินค้าในตำบลที่ทันสมัย
- (๖) ขาดการส่งเสริมให้มีการลงทุน ประกอบอาชีพในครัวเรือนเศรษฐกิจชุมชน

๓. ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) ปัญหาอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น
- (๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- (๔) คนสูงอายุขาดการดูแลมากขึ้น เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจที่ทุกคนต้องแก่งแย่งกันประกอบอาชีพ
- (๕) การช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์ และผู้พิการ เพื่อให้ฟุ้งตนเองและอยู่ร่วมในสังคมได้ยังไม่ครอบคลุม
- (๖) ประชาชนมีหนี้สินจากการซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- (๗) ชุมชนไม่เข้มแข็ง
- (๘) มีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวและแรงงานต่างถิ่น เข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่เป็นจำนวนมาก อันเป็นเหตุให้เกิดชุมชนแออัด สุขภาพไม่ดี และเกิดอาชญากรรมขึ้น

๔. ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) อาคารโรงเรียนมีไม่เพียงพอ
- (๒) สถานศึกษาในพื้นที่ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
- (๓) โรงเรียนขาดแคลนอุปกรณ์และการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- (๔) โรงเรียนขาดแคลนอุปกรณ์กีฬา
- (๕) ขาดกองทุนส่งเสริมการศึกษา
- (๖) ขาดแคลนห้องสมุดสำหรับประชาชนและนักเรียน
- (๗) ขาดแหล่งให้ความรู้ในตำบล
- (๘) ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน
- (๙) ขาดการส่งเสริมเอกลักษณ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๐) ขาดการฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การทิ้งขยะมูลฝอยลงสู่แม่น้ำลำคลอง
- (๒) คลองสาธารณะตันเขิน
- (๓) มีการบุกรุกคลองสาธารณะ
- (๔) มีการลักลอบปล่อยน้ำเสีย ของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมและน้ำทิ้งจากอาคารบ้านเรือน ในชุมชนลงสู่คลองสาธารณะ
- (๕) ขาดการอบรมให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนเพื่อตระหนักถึงเรื่องสิ่งแวดล้อม
- (๖) มลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- (๑) ขาดการส่งเสริมคุณภาพและสุขภาพให้ประชาชน
- (๒) การควบคุมโรคติดต่อยังไม่ทั่วถึง
- (๓) วัคซีนและอุปกรณ์ในการควบคุมโรคไม่เพียงพอ
- (๔) ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสวนสาธารณะ
- (๕) ขาดการตรวจสอบสุขภาพอนามัยชาวบ้านอย่างทั่วถึง
- (๖) ถึงขยะไม่เพียงพอ
- (๗) ขยะตกค้าง
- (๘) โรคติดต่อจากแรงงานต่างด้าว

๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริการ

- (๑) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) ขาดความเข้มแข็งขององค์กรประชาชน
- (๓) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในทางการเมือง
- (๔) ประชาชนไม่สนใจทางด้านการเมือง-การบริหาร
- (๕) ประชาชนไม่รู้กฎหมาย ขาดการประชาสัมพันธ์
- (๖) ยังมีการซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้ง
- (๗) ระบบ IT ไม่ทันสมัย
- (๘) เครื่องคอมพิวเตอร์ในสำนักงานยังไม่เพียงพอ
- (๙) การจัดเก็บรายได้ยังไม่ทั่วถึง
- (๑๐) บุคลากรภาคปฏิบัติยังไม่เพียงพอ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ เพื่อให้แนวทางในการพัฒนามุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน ร่วมกับผลการพัฒนาที่ผ่านมา นำมาปรับปรุงให้แนวทางการพัฒนานั้นเหมาะสมกับท้องถิ่น และปัญหาต่าง ๆ จากการจัดทำแผนพัฒนา คณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์ในการพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

“การศึกษาก้าวหน้า มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจก้าวไกล ร่วมใจรักษาสิ่งแวดล้อม”

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร

“เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เกษตรและอาหารปลอดภัย ท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ สังคมเป็นสุข”

๒. พันธกิจ (Mission) ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้กำหนดพันธกิจ ซึ่งได้วิเคราะห์ศักยภาพและการประเมินสถานภาพการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จากความต้องการ/ความคาดหวัง และได้แสดงลักษณะหรือขอบข่ายในการดำเนินงานการบริหาร และจัดบริการสาธารณะเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ทำนุบำรุงศาสนา

๑. จัดงานส่งเสริมประเพณีสำคัญทางศาสนา
๒. จัดตั้งแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา
๓. จัดอบรมทางพุทธศาสนาให้แก่เยาวชนและประชาชน
๔. ปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม และจริยธรรมพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

รักษาสีเขียว

๑. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชน
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และใช้

ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า

๓. มาตรการควบคุมมลพิษ
๔. จัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบและครบวงจร
๕. จัดระบบบำบัดน้ำเสีย

พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

๑. สร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซมระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน

๒. จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน
๓. รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน ให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริมในชุมชน
๕. จัดทำแผนชุมชน

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง การบริหารการตรวจสอบ และร่วมดำเนินการของ อบต.

๗. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๘. จัดระบบการจัดการด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุม

๙. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของผู้นำชุมชนในทุกระดับ

๑๐. ส่งเสริมสวัสดิการทางสังคมและเบี้ยยังชีพให้แก่ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ เอช ไอ วี และผู้ด้อยโอกาส

ทางสังคม

๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับในพื้นที่ อย่างเป็นระบบ เชื่อมโยง และต่อเนื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก กำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง และการบริหาร

๑) **วัตถุประสงค์** บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๒) **เป้าหมายการพัฒนา** บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และจัดเก็บรายได้ที่เพิ่มขึ้น

๓) **แนวทางการพัฒนา** ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการจัดเก็บรายได้ในพื้นที่ตำบลนาโคก

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑) **วัตถุประสงค์** เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมสวัสดิการ นันทนาการ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในปัญหา ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อีกทั้งส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและครอบครัว และสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๒) **เป้าหมายการพัฒนา** ต้องการให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิต เป็นรากฐานที่มั่นคงของสังคมได้อย่างสันติสุข และประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓) **แนวทางการพัฒนา** อบรมให้ความรู้แก่เยาวชน และประชาชนในพื้นที่อย่างครบวงจรและต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดนันทนาการและสวัสดิการ พร้อมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และส่งเสริมสถาบันครอบครัว และการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) **วัตถุประสงค์** เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมกระตุ้นให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีแหล่งค้นคว้าความรู้ ส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักในประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามทางพุทธศาสนา วัฒนธรรม

๒) **เป้าหมายการพัฒนา** พัฒนาศักยภาพเด็ก/เยาวชน และประชาชน ให้มีความรู้และได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเหมาะสมตามสภาพแวดล้อมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป

๓) **แนวทางการพัฒนา** จัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมทุกรูปแบบ พร้อมสนับสนุนให้มีกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมที่เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางด้านศาสนา วัฒนธรรม รวมทั้ง บำรุงรักษาวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข กีฬา และนันทนาการ

๑) **วัตถุประสงค์** เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัย การควบคุมและระงับโรคติดต่อ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจอย่างถ้วนทั่วและต่อเนื่อง

๒) **เป้าหมายการพัฒนา** พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและพื้นฐานของชุมชนให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

๓) **แนวทางการพัฒนา** สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุข บริการสุขภาพ การบริการอนามัยครอบครัว การชิวอนามัย และการมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุขอนามัย พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกประเภท รวมทั้งจัดหาสถานที่ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาภายในชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑) วัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมขนส่งทางบก ทางน้ำ ตลอดจนไฟฟ้า โทรศัพท์ ให้อยู่ในสภาพดีและได้มาตรฐาน สามารถให้บริการประชาชนได้ตามความต้องการ

๒) เป้าหมายการพัฒนา ทำให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมด้วยความสะดวกปลอดภัย มีพื้นฐานโครงสร้างที่แข็งแรงและมีศักยภาพ รวมทั้งสามารถอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีพ และการประกอบอาชีพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง และครอบคลุมทุกพื้นที่

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพประชาชน และส่งเสริมกระตุ้นให้ประชาชนประกอบธุรกิจและอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ เป็นการกระจายรายได้ อันจะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนดีขึ้นตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๒) เป้าหมายการพัฒนา ยกกระดับฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนให้ได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน และลดปัญหาความยากจนของประชาชนลง

๓) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการประกอบธุรกิจต่าง ๆ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและสหกรณ์ เป็นการผลิตแบบครบวงจร การประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน ส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่ สร้างงานและสร้างรายได้ให้ประชาชนในท้องถิ่น โดยใช้ทุนทางสังคม ทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโคก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความ เข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อน วัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองใน ท้องถิ่น โดยยึดหลักตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความ ต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก รวมทั้งกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑) เป็น อบต. ขนาดใหญ่ มีงบประมาณของตนเอง ๒) เป็นนิติบุคคล มีความคล่องตัวในการบริหารงาน ๓) มีความใกล้ชิดประชาชน สามารถรับรู้ถึงปัญหา และความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด ๔) ไม่มีปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ๕) มีการประสานงานภายในองค์กร และภายนอก องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ๖) มีระบบโครงสร้างที่ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ ตามความชำนาญเฉพาะตำแหน่งเป็นลายลักษณ์ อักษรชัดเจน	๑) ขาดแคลนบุคลากร ๒) อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ยังไม่ เพียงพอ ๓) การพัฒนาด้านการให้บริการยังไม่ทันสมัยและไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ๔) มีน้ำใช้ไม่เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค ๖) ผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน ไม่มีความเข้มแข็ง ๗) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑) มีพื้นที่ตั้งอยู่ใกล้กับกรุงเทพมหานคร	๑) การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจยังไม่ชัดเจน
๒) เป็นพื้นที่ที่มีทั้งภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม อยู่ในพื้นที่	๒) มลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม
๓) มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก	๓) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม
๔) รัฐบาลมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต สนับสนุนงบประมาณให้แก่ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ	๔) มีข้อจำกัดด้านการวางผังเมือง
๕) รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านการศึกษา โดยให้ เด็กเรียนฟรี มีอาหารกลางวันรับประทาน และ ดื่มนมทุกวัน	๕) มีประชากรแฝง และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จำนวนมาก
๖) รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม	๖) มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบาย ผู้บริหาร สอดคล้องกับการพัฒนาของ อบต.	๗) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
๘) สภาพเศรษฐกิจกำลังฟื้นตัว และกำลังขยายตัว เอื้อต่อการพัฒนา	๘) ปุ๋ย และยาฆ่าแมลงมีราคาแพง
๙) มีโอกาสในการขยายตัวทางด้านที่อยู่อาศัย เพื่อ รองรับการเป็นเมืองบริวารของกรุงเทพมหานคร	๙) ปัญหาการเมืองระดับประเทศยังไม่มีเสถียรภาพ
	๑๐) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำในคลองสำหรับไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล น้ำประปา ไว้ใช้ในการอุปโภค-บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง และถนนหินคลุกบางแห่ง
ยังมีสภาพชำรุด น้ำบาดาลและน้ำประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุน
งบประมาณในเส้นทาง ที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน่วยงาน
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลนาโคก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์กรบริหารส่วนตำบล สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนได้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น วันผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนขาดความสนใจในโครงการที่รัฐให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลนาโคก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการอบรมและทบทวน ผู้นำในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แก่ผู้บริหารอาสาสมัคร (อปพร.) อย่างต่อเนื่อง
๒. มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประจำ อบต.
๓. มีจุดตรวจ จุดสกัด และออกตรวจความสงบเรียบร้อย เฝ้าระวังยาเสพติดในตำบล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนในท้องถิ่นให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน น้อย
๒. ขาดการรณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัย และจิตสาธารณะของคนในชุมชน
๓. การผังเมืองในเขตพื้นที่มีข้อจำกัด

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ผู้นำชุมชนให้ความสนใจในการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. บุคลากรที่เข้าอบรมมีความรักสามัคคี มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่
๓. มีเครือข่ายความร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สามารถลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบล ทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อก้ำจัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก หลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี และมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานตามที่ได้รับผิดชอบ ทำให้เกิดการพัฒนา
 ๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีความพิถีพิถันเพื่อใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ
 ๓. องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครือข่ายวัฒนธรรม ทำให้สามารถส่งเสริมงานวัฒนธรรมได้ทั่วถึง
 ๔. กรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการบริการให้แก่ผู้ใช้บริการและประชาชนทั่วไป
- เช่น Website

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ภารกิจงานบางอย่างมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น
๒. ขาดแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในงานมากขึ้นกว่าเดิมอย่างต่อเนื่องและชัดเจน
๓. การประชาสัมพันธ์กับประชาชนยังไม่ทั่วถึง ทำให้อัตราการเพิ่มปริมาณของผู้รับบริการในการจัดงานต่าง ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
๔. ขาดความสามารถในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อให้ อบต. โดดเด่นในการทำงาน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การส่งเสริมและดำเนินวิถีชีวิตของคนไทยด้วยวัฒนธรรมอันดีงามเป็นความต้องการของสังคม
๒. ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ดี ทำให้การส่งเสริมวัฒนธรรมผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้มากขึ้น

๓. นวัตกรรมการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล หรือหน่วยงานผ่านสังคมออนไลน์ ผ่านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การส่งเสริมอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรมสามารถทำได้ง่ายและสะดวก

๔. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุน และส่งเสริมการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อก้ำจัด (Threat=T)

๑. ความคาดหวังของประชาชนทั่วไปและผู้รับบริการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในแง่คุณภาพของงานและการส่งมอบการบริการที่น่าพึงพอใจ

๒. ภาวะเศรษฐกิจที่ยังไม่ฟื้นตัว ทำให้ประชาชนให้ความสำคัญกับปากท้องมากกว่าเรื่องค่านิยมที่ติงาม

๓. กฎหมายบางฉบับยังต้องปรับปรุงให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา ๑๗ (๒))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์กรบริหารส่วนตำบล พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการ

การบริหาร

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วน

ตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดสมุทรสาคร มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ แห่ง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

[แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒]

มาตรา ๑๖ , ๑๗ แห่ง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มาพิจารณาในการจัดลำดับภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา การกีฬาและนันทนาการ และสาธารณสุขตลอดจนอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันงดงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้

๓) การพัฒนาตำบลน่าอยู่ โครงสร้างพื้นฐาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ภารกิจรอง

๑) การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยมั่นคงในชุมชน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการป้องกันฝ่ายพลเรือนและการอำนวยความสะดวก

๒) การจัดบริการสาธารณะ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของบ้านเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจท้องถิ่น

๓) การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครองและสนับสนุนแนวทางการพัฒนาเมือง พัฒนาการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๔) การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดี ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

๕) การสร้างความเข้มแข็งด้านบริหารจัดการ ด้านการบริหารการเงินการคลังและด้านบริหารการโยธา โดยการปรับปรุงกระบวนการด้านบริหารจัดการ ด้านบริหารการคลัง และด้านบริหารการโยธาให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิมและที่ได้รับถ่ายโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐสู่ท้องถิ่น

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ กอง กับอีก ๑ หน่วย ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

*** หน่วยตรวจสอบภายใน

และกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารฯ งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานบริหารงานบุคคล งานการประชุม งานจัดทำและขออนุมัติข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ หรือข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียนพาณิชย์ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและเยาวชนงานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๘ งาน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานนิติการ
- งานสวัสดิการสังคม

๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานนโยบายและแผนงาน
- งานงบประมาณ
- งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง ให้มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การทำงานทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานบัญชี
- งานการเงิน
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง ให้มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ เขียนแบบ การประมาณราคางานก่อสร้าง การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานผังเมือง
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข การควบคุมและระวังโรค การรักษาความสะอาด การสุขาภิบาลอื่นๆ ตามข้อบังคับตำบลและข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องการสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค งานเผยแพร่ฝึกอบรม การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข การให้บริการสาธารณสุขและสุศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

- งานบริหารงานสาธารณสุข

- งานรักษาความสะอาด
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัยงานส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาลงานประสานสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยม งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานกีฬาและสันทนาการ งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๒ งาน ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญาการจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ กอง กับอีก ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ตามรายละเอียดข้างต้น กรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๖๙ อัตรา ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๒ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) อบต.ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) อบต.ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนงาน - งานงบประมาณ - งานส่งเสริมการเกษตร 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนงาน - งานงบประมาณ - งานส่งเสริมการเกษตร 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานการเงิน - งานบัญชี 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานการเงิน - งานบัญชี 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุขโปภาค - งานผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุขโปภาค - งานผังเมือง 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) อบต.ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) อบต.ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม 	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม 	
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงินการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การเก็บรักษาพัสดุ - ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะ ให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงินการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การเก็บรักษาพัสดุ - ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะ ให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 	

๘.๑ โครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) 	ไม่ว่าง ว่าง
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <p>๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๑) พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. - นิติกร ปก./ชก. - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. <p>(๒) ลูกจ้างประจำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภารโรง 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <p>๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๑) พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. - นิติกร ปก./ชก. - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. <p>(๒) ลูกจ้างประจำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภารโรง 	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ว่าง ไม่ว่าง ว่าง ไม่ว่าง ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<p>(๒) พนักงานจ้าง</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน (คนที่ ๑) - คนงาน (คนที่ ๒) - คนงาน (คนที่ ๓) <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <p>๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>(๑) พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม - ครูชำนาญการ (คศ.๒) <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก <p>(๒) พนักงานจ้าง</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๓) <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>-</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. 	<p>(๒) พนักงานจ้าง</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน (คนที่ ๑) - คนงาน (คนที่ ๒) - คนงาน (คนที่ ๓) <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <p>๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>(๑) พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม - ครูชำนาญการ (คศ.๒) <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก <p>(๒) พนักงานจ้าง</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๓) <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>-</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. 	<p>ไม่ว่าง</p> <p>ว่าง</p> <p>ไม่ว่าง</p> <p>ไม่ว่าง</p> <p>ไม่ว่าง</p> <p>ว่าง</p> <p>กสธ.</p> <p>กสธ.</p> <p>ว่าง</p> <p>กสธ.</p> <p>ว่าง</p> <p>ไม่ว่าง</p> <p>ว่าง</p> <p>ไม่ว่าง</p> <p>ไม่ว่าง</p> <p>ว่าง</p> <p>ไม่ว่าง</p> <p>ว่าง</p> <p>ว่าง</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และค้ำค่าต่อภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวภัสสร วงศ์สาคร
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวมสายบริหาร	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พ.จ.อ.กฤตภัทร์ ขาญกิจกรรณ์
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายนริชัญ ชนะขมภู
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พ.จ.อ.โยธิน ผาพรม
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าที่ ร.ต.หญิงขวัญฤทัย พรหมราช
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางมรรยาท บุญถม
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศิริพร โทนเดี่ยว
ผู้ช่วยนิติกร (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิภาวดี หาญกล้า
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายสรศักดิ์ รอดดารา นายอภิรักษ์ เชิงพงศ์พิสุทธิ
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอาทร เหมเนียม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	(กำหนดเพิ่ม)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	นายอำมรงค์ เพชรพุ่ม นายจักรพันธ์ หาญกล้า นายธันวา จงพริ้ง นายธนา ขุนจอม นายสมพงษ์ เสมอจิตต์
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สาธิตา ดวงประภา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วัลลภา ปานทอง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวลักษณ บัญจันทร์
รวมสำนักปลัด	๒๓	๒๓	๒๔	๒๔	-	+๑	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสถ.)
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสถ.)
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พรรณีภา รอดศิริ
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสถ.)
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นวรรตน์ ศรสง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พิมลวรรณ จงพริ้ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	(กำหนดเพิ่ม)
รวมกองคลัง	๙	๙	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม กสธ.)
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม กสธ.)
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม กสธ.)
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม กสธ.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม กสธ.)
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทนงฤทธิ์ หาญกล้า
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กวิณนาถ วงษ์วรรณ
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายมนตรี ลือบางใหญ่ น.ส.ปิยนุช แสงสาคร (ว่าง)
รวมกองช่าง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม กสธ.)
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม กสธ.)
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม กสธ.)
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม กสธ.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม กสธ.)
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.บุญสม แก้วพิจิตร
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชาญพิพัฒน์ เจริญพันธ์
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายวิทยา วงษ์วรรณ นายสมควร สาฤทธิชัย (ว่าง)
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าจันทาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าจันทาราม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ครูชำนาญการ (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุวรรณา สีสวรรณ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปัทมวรรณ โพธิสาร
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ศุภกร วงษ์วรรณ น.ส.ชุตินา ศักดิ์สิทธิ์ (ว่าง)
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๖๗	๖๗	๖๙	๖๙	-	+๒	-	

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

๑) สรุปเปรียบเทียบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกในปัจจุบัน และตามแผนอัตรากำลังใหม่

โครงสร้างอัตรากำลังเดิมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๑ อัตรา รวมเป็น ๖๗ อัตรา โดยมีการครองตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๓ อัตรา รวมเป็น ๓๔ อัตรา

การดำเนินการจัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้กำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวม ๖๙ อัตรา ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบล ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และพนักงานครู	จำนวน ๓๕ อัตรา
(๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒๐ อัตรา
(๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๓ อัตรา

๒) การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้ดำเนินการตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนนบายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ข้อ ๓ บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย นอกจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี ทั้งนี้เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลัง เป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด กรณีพบว่า การกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญ ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกได้คัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร และได้มีการเปรียบเทียบข้อมูล ดังนี้

(๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ประเภท อบต. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวนเนื้อที่ จำนวนประชากร และจำนวนสถานศึกษา

(๒) โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ได้แก่ จำนวนส่วนราชการภายในองค์กร กรอบอัตรากำลังของพนักงานทุกประเภท กรอบอัตรากำลังที่มีคนครองทุกส่วนราชการ

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

รายละเอียด	อบต.นาโคก	อบต.บ้านบ่อ
๑. ข้อมูลพื้นฐาน		
ประเภท อบต.	สามัญ	สามัญ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘	๖๒,๒๐๔,๐๐๐	๗๖,๐๘๐,๐๐๐
เนื้อที่ (ตร.กม.)	๔๒.๐๐	๑๔.๖๗
จำนวนประชากร (คน)	๓,๖๔๑	๘,๕๐๘
จำนวนสถานศึกษาในพื้นที่	๓	๕
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของ อบต.	๒	๓
๒. โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง		
จำนวนส่วนราชการภายใน อบต.	๕	๕
กรอบอัตรากำลังของพนักงานทุกประเภท (อัตรา)	๖๙	๑๐๙
กรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง (อัตรา)	๓๔	๖๖
สำนักปลัด	๑๙	๑๗
กองคลัง	๓	๑๓
กองช่าง	๔	๑๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	๑๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	๙
หน่วยตรวจสอบภายใน	ไม่มี	ไม่มี
๓. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี ๒๕๖๘ (ร้อยละ)	๓๒.๓๗	๓๔.๒๒

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน และมีลักษณะโครงสร้างเป็น อบต.ประเภทสามัญเช่นเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่แตกต่างกัน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่ ดังนั้น การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเพิ่มตำแหน่งที่มีในปัจจุบัน ตามปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้ดำเนินการสรรหาและขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๙. การกระจายเงินเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			มีคร่าตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไป				อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เริ่ม(+)/เลิก(-)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๑๒๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๕๖,๔๐๐	๕๔,๙๓๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๗๐๓,๕๖๐	๔๕๙,๐๖๐	๔๗๔,๐๖๐	วัน	
รวมนักบริหาร				๒	๙๔๑,๑๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๓๙,๘๘๐	๓๔,๖๒๐	๓๔,๗๔๐	๑,๓๙๙,๗๒๐	๑,๑๘๕,๗๒๐	๑,๒๓๐,๔๖๐		
หน่วยตรวจสอบภายใน																						
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๙๗,๖๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	วัน	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน				๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๙๗,๖๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		
สำนักปลัด อบต. (๑๑)																						
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๒๓,๕๖๐	๕๑๒,๘๘๐	๕๔๘,๕๖๐	๓๙,๖๓๐	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																						
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๗,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	วัน	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๙๙,๖๐๐	๒๙๙,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๒๔,๐๓๐	
๗	นิติกร	ป.ท./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	วัน	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๘๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๓,๒๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๒,๓๒๐	๓๔,๖๘๐	
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ท./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	วัน	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๔,๐๓๐	
ลูกจ้างประจำ																						
๑๑	ภารโรง	กลุ่มงานบริการพื้นฐาน	๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๘๘๐	๑๒,๓๒๐	๓๐๘,๕๒๐	๓๐๘,๐๘๐	๓๑๐,๖๘๐	๒๔,๘๕๐	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																						
๑๒	ผู้ช่วยนักบริหารบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๗๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๔,๐๐๐	๒๒,๖๔๐	
๑๓	ผู้ช่วยนิติกร (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๙๕,๒๘๐	๑๙๕,๒๘๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๗,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๓,๑๓๐	

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้แทน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะลดลง			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (ข)				ค่าใช้จ่ายรวม (ก)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในวาระระยะ ๑ ปีข้างหน้า	อัตราส่วน	เพิ่ม(+)/ลด(-)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๒๐๓,๑๖๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑๓๑,๓๒๐	๒๑๙,๘๕๐	๒๑๙,๘๕๐	๑๖,๙๓๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑๓๓,๔๔๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑๘๕,๔๕๐	๒๐๑,๒๕๐	๒๐๑,๒๕๐	๑๖,๒๒๐
๑๗	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑๓๗,๖๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑๓๗,๓๒๐	๑๒๒,๕๐๐	๑๒๒,๕๐๐	๑๖,๘๒๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	๑	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๖,๘๒๐
๒๐	คนงาน	-	๕	๕๕๐,๐๐๐	-	-	๕	๕	๕	-	-	๕	๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๑๖,๘๒๐
	ผู้ช่วยนโยบายและแผนงาน																	
๒๑	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๕๒๔,๕๒๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๒๔,๕๒๐	๑๖,๘๒๐
๒๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๓๘๖,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	๑๖,๘๒๐
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๒๘๕,๘๕๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๒๘๕,๘๕๐	๒๘๕,๘๕๐	๒๘๕,๘๕๐	๑๖,๘๒๐
	รวมสำนักงานสถิติ		๒๔	๕,๘๕๘,๔๕๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	๒๔	๒๔	๒๔	๕,๘๗๖,๒๖๐	๕,๘๗๖,๒๖๐	๕,๘๗๖,๒๖๐	๑๖,๘๒๐
	กองคลัง (๑๔)																	
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๓๙๕,๖๐๐	๓๙๕,๖๐๐	๓๙๕,๖๐๐	๑๖,๘๒๐
๒๕	ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	๑	๓๕๓,๖๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๓๕๓,๖๐๐	๓๕๓,๖๐๐	๓๕๓,๖๐๐	๑๖,๘๒๐
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๒๗๒,๔๕๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๒๗๒,๔๕๐	๒๗๒,๔๕๐	๒๗๒,๔๕๐	๑๖,๘๒๐
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๖,๘๒๐
๒๘	นักวิชาการจักษุแพทย์	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๖,๘๒๐
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๒๑๖,๔๕๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๒๑๖,๔๕๐	๒๑๖,๔๕๐	๒๑๖,๔๕๐	๑๖,๘๒๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๖,๘๒๐

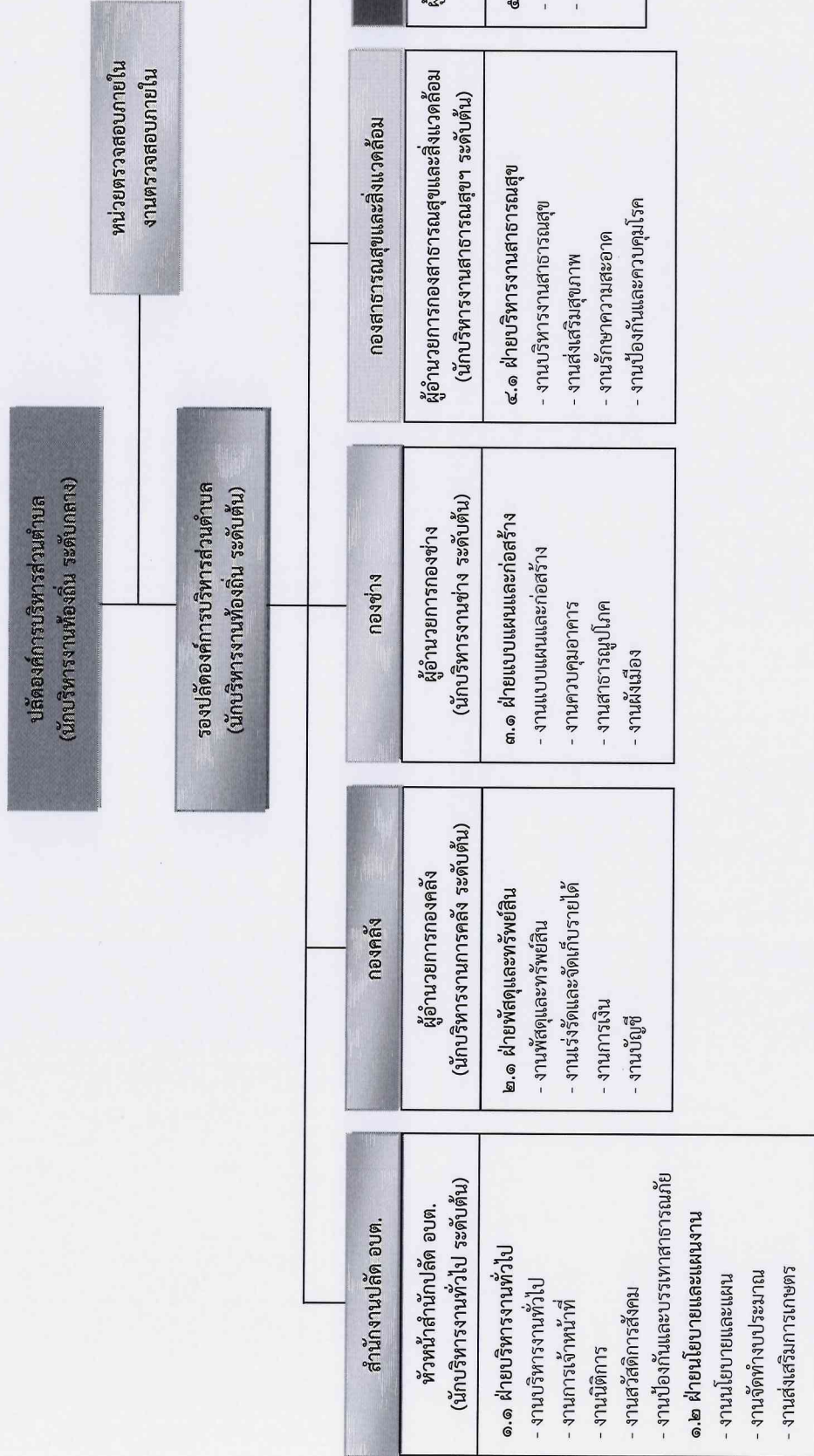
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่ตกค้างต้องใส่			อัตราการใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ไม่ตรงระบบ ๓ ปี ข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
๓๑	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	-	๑	๑๓๘๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๕,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖,๑๔๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑๕๕๖,๖๘๐	-	-	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๘๘๐	๑๕๗,๖๘๐	๑๖,๑๔๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑๓๘๘,๐๐๐	-	-	-	๑	๑	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๖,๑๔๐	
รวมกองคลัง				๑๐	๒,๕๕๒,๕๘๐	๖๐,๐๐๐	๙	๑๐	๑๐	๑๐	๗๖,๕๒๐	๒๒๖,๓๒๐	๒,๗๘๔,๕๒๐	๒,๗๘๔,๕๒๐	๒,๘๓๓,๕๒๐	
๓๔	กองช่าง (๑๕)	ต้น	๑	๓๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม กสณ.
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีความรู้)	ต้น	๑	๓๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๔๗,๘๔๐	ว่างเต็ม กสณ.	
๓๖	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก.	๑	๓๕๕๖,๓๒๐	-	-	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม กสณ.	
๓๗	นายช่างโยธา	ป.ก/ชก.	๑	๒๓๗๗,๔๐๐	-	-	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	ว่างเต็ม กสณ.	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/ชก.	๑	๒๓๗๗,๔๐๐	-	-	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	ว่างเต็ม กสณ.	
๓๙	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	-	๑	๑๓๒๒,๘๘๐	-	-	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๘,๓๒๐	๒๐๗,๐๐๐	๑๕,๙๔๐	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑๓๒๒,๘๘๐	-	-	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๖๓,๒๒๐	๑๖,๕๒๐	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	๓	๓๒๔๘,๐๐๐	-	-	๓	๓	๓	๓	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๔๒	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	-	๓	๒,๔๐๘,๓๒๐	๖๐,๐๐๐	-	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๗๑,๒๘๐	๗๑,๒๘๐	๒,๕๕๙,๘๘๐	๒,๖๖๘,๕๒๐		
รวมกองช่าง				๑๐	๒,๕๕๒,๕๘๐	๖๐,๐๐๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๗๖,๕๒๐	๒,๕๕๙,๘๘๐	๒,๖๖๘,๕๒๐		
๔๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	ต้น	๑	๓๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๔๗,๘๔๐	ว่างเต็ม กสณ.	
๔๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ผู้มีความรู้)	ต้น	๑	๓๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๔๗,๘๔๐	ว่างเต็ม กสณ.	
๔๕	ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ผู้มีความรู้)	ต้น	๑	๓๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๔๗,๘๔๐	ว่างเต็ม กสณ.	
๔๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก.	๑	๓๕๕๖,๓๒๐	-	-	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม กสณ.	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องได้รับ			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ารวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(๔)	รวม		๖๙	๑๖,๓๓๖,๑๖๐	๕๒๘๘,๐๐๐	๖๗	๖๙	-	๔๙๐,๕๐๐	๗๘๘,๖๕๐	๑๖,๒๕๐,๑๖๐	๒๕,๕๐๗,๖๕๐	๒๖,๒๖๖,๑๕๖	๒๗,๕๐๗,๖๕๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๔,๘๐๘,๑๙๐ บาท)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = (๕๔,๘๐๘,๑๙๐ x ๕%) + ๕๔,๘๐๘,๑๙๐ = ๕๗,๕๕๘,๖๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๖๒,๒๐๔,๐๐๐ บาท)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = (๖๒,๒๐๔,๐๐๐ x ๕%) + ๖๒,๒๐๔,๐๐๐ = ๖๕,๓๑๔,๒๐๐

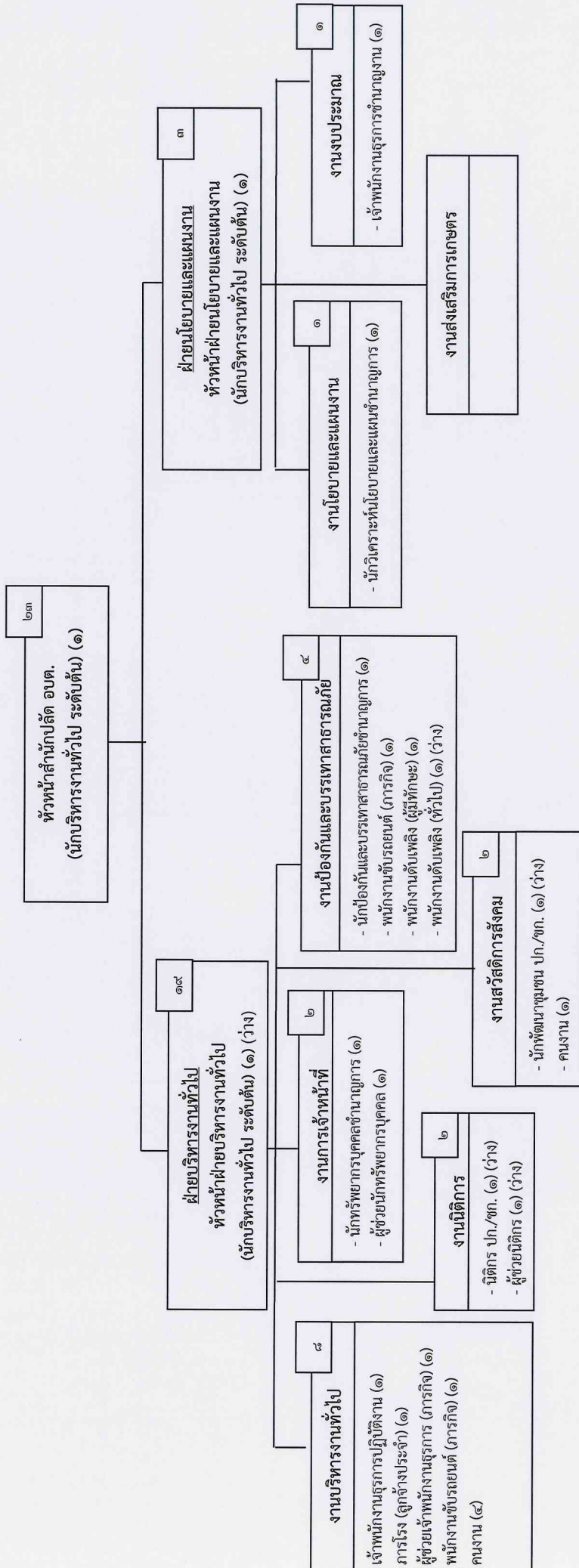
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก (ใหม่)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ผู้จ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ	ผอ. กพด.	ค.ศ.๑		ค.ศ.๒	ครูและผู้ช่วยทางการศึกษา		ตามภารกิจ
จำนวน (คน)	-	๑	๑	-	-	๔	๘	-	๑	๖	๒	๑	-	๑	๒๐	๓๓	๖๙

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต. (เดิม)

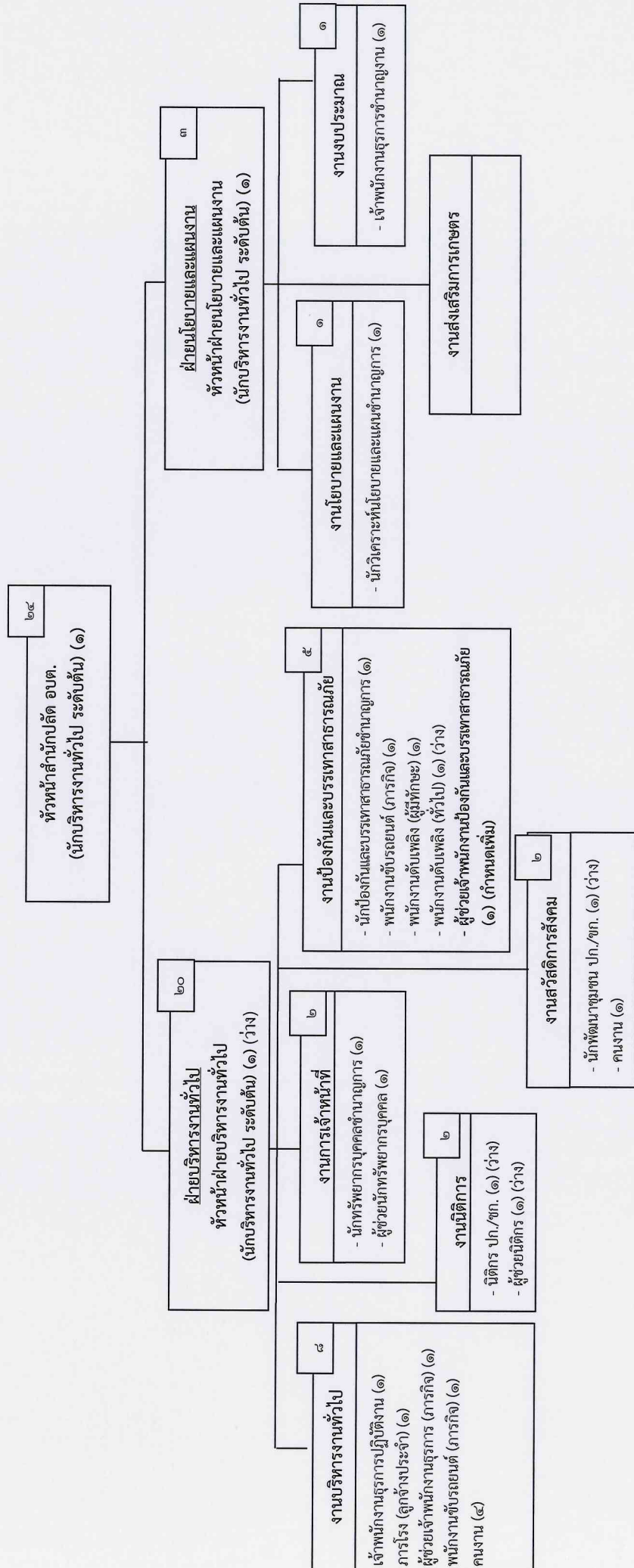
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา			พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น	
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ตามภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	-	-	สูง	-	๓	-	๓	-	๒	-	๑	-	-	-	๑	๖	๖	๒๓

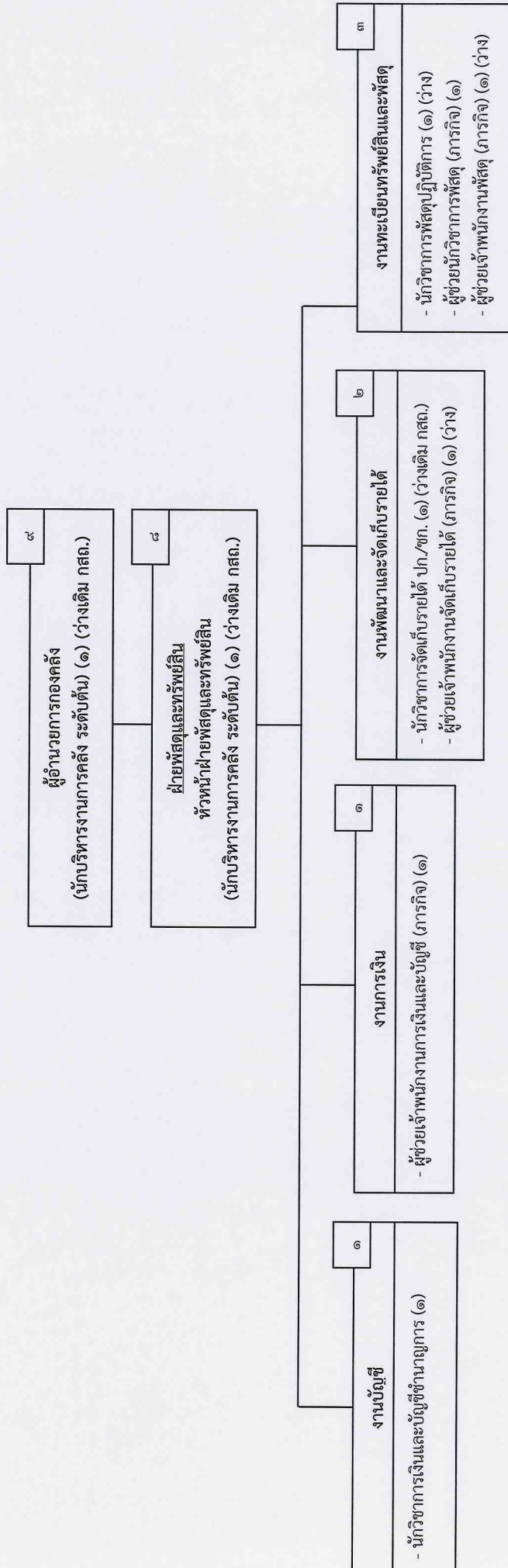
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา			พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติภารกิจ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	-	๓	-	๓	๓	๒	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๗	๖	๒๔

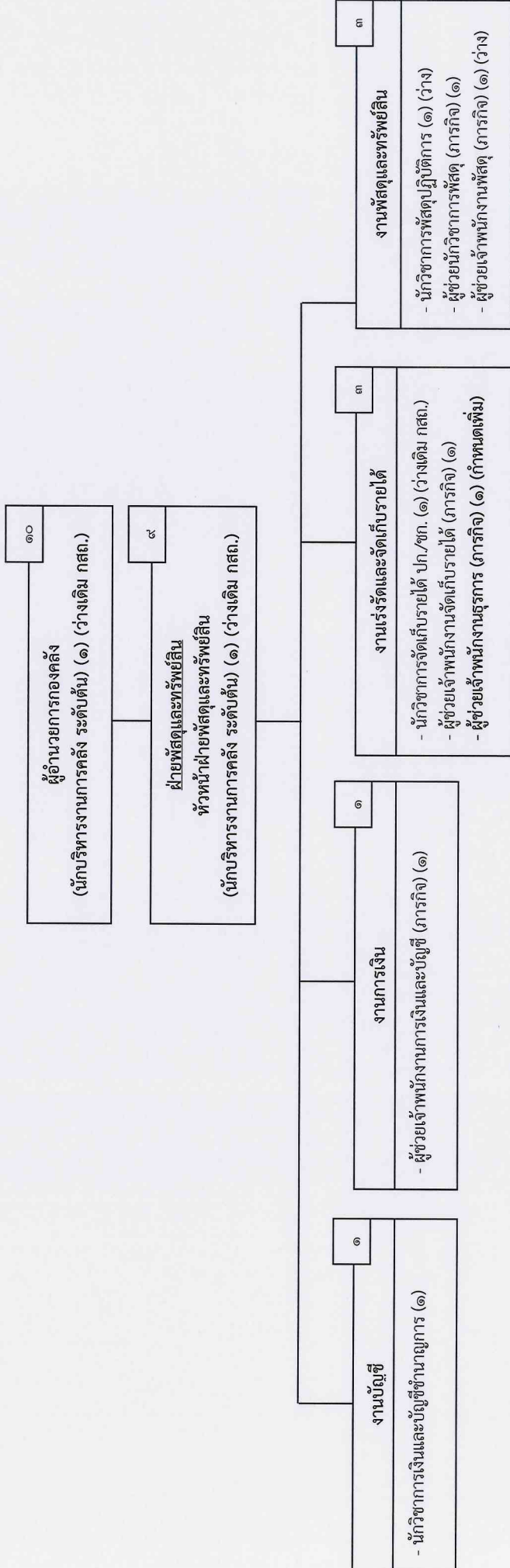
โครงสร้าง กองคลัง (เดิม)
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น	
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ		ค.ศ.๒	ค.ศ.๑		ตามภารกิจ
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๒	-	-	-	-	-	๔	-	๙

โครงสร้าง กองคลัง

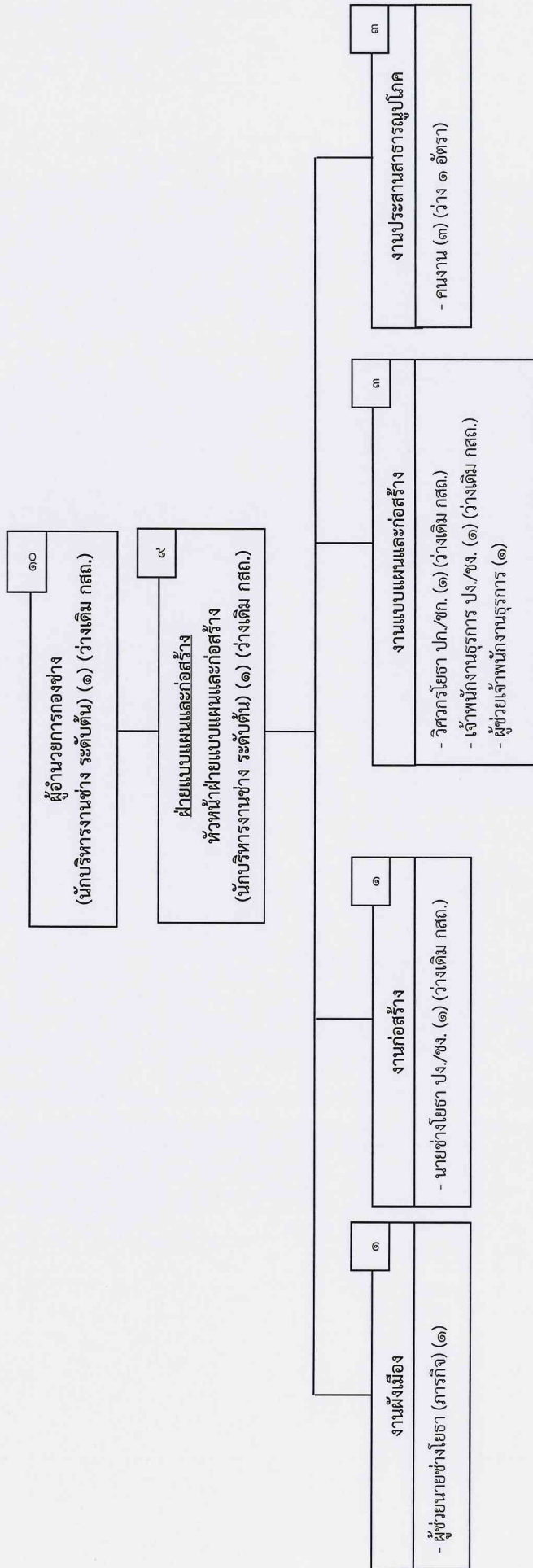
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น			
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ		ค.ศ.๑	ค.ศ.๒		ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	ตามภารกิจ
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๕	-	๑๐

โครงสร้าง กองช่าง (เดิม)

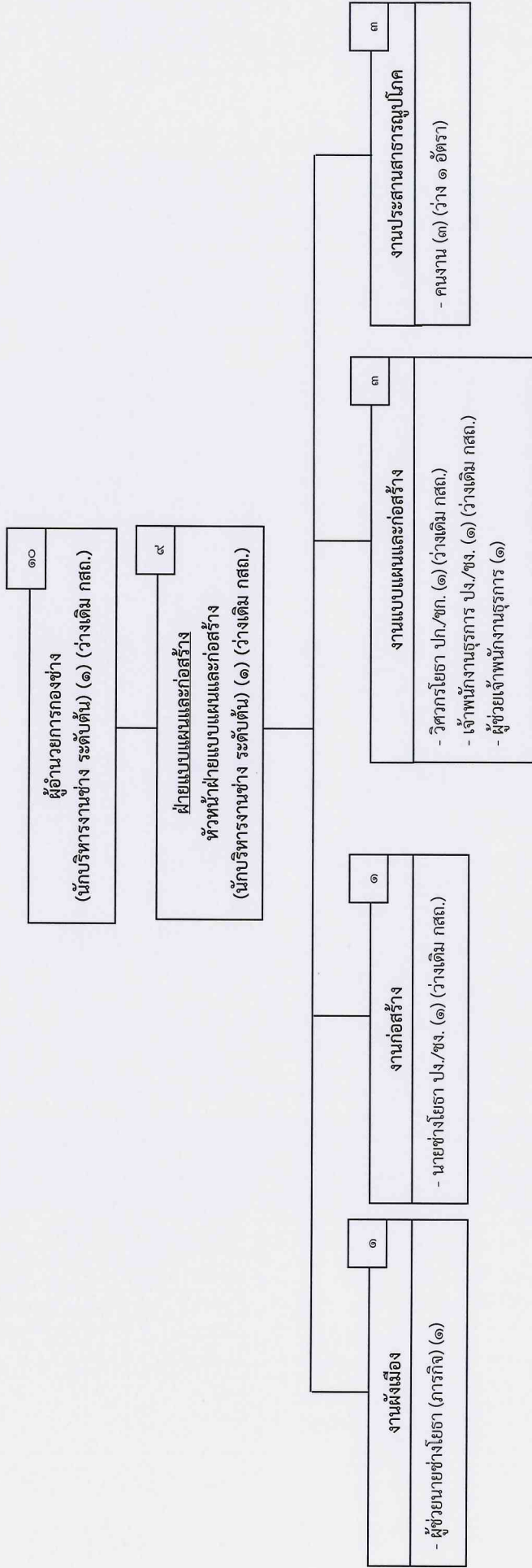
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	๒	-	-	๒	๓	๑๐

โครงสร้าง กองคลัง

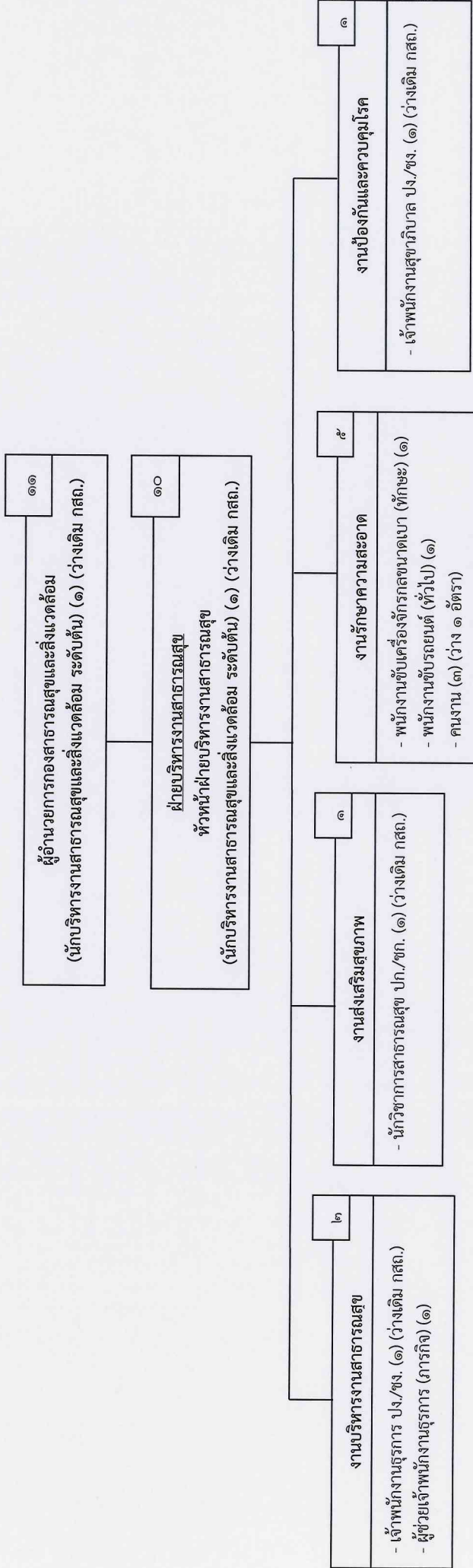
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น	
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ปฏิบัติงาน		อาวุโส	ชำนาญงาน		ตามภารกิจ
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๒	-	-	๒	๓	๑๐

โครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (เดิม)

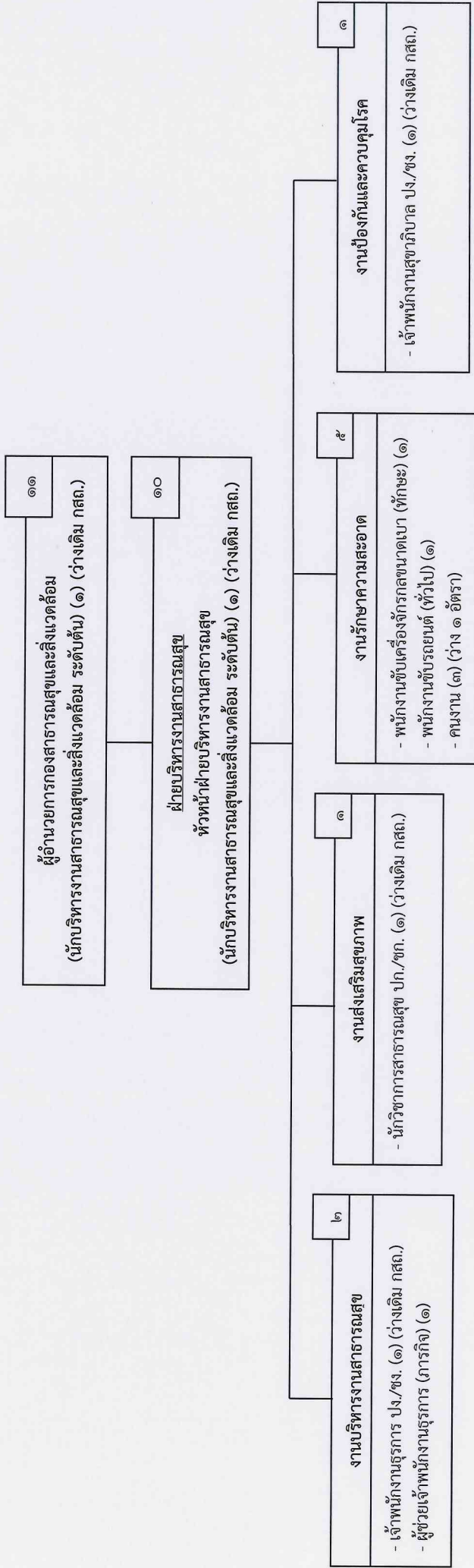
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำเภอยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒		ครูผู้ช่วย	ตามภารกิจ	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๒	๔	๑๑

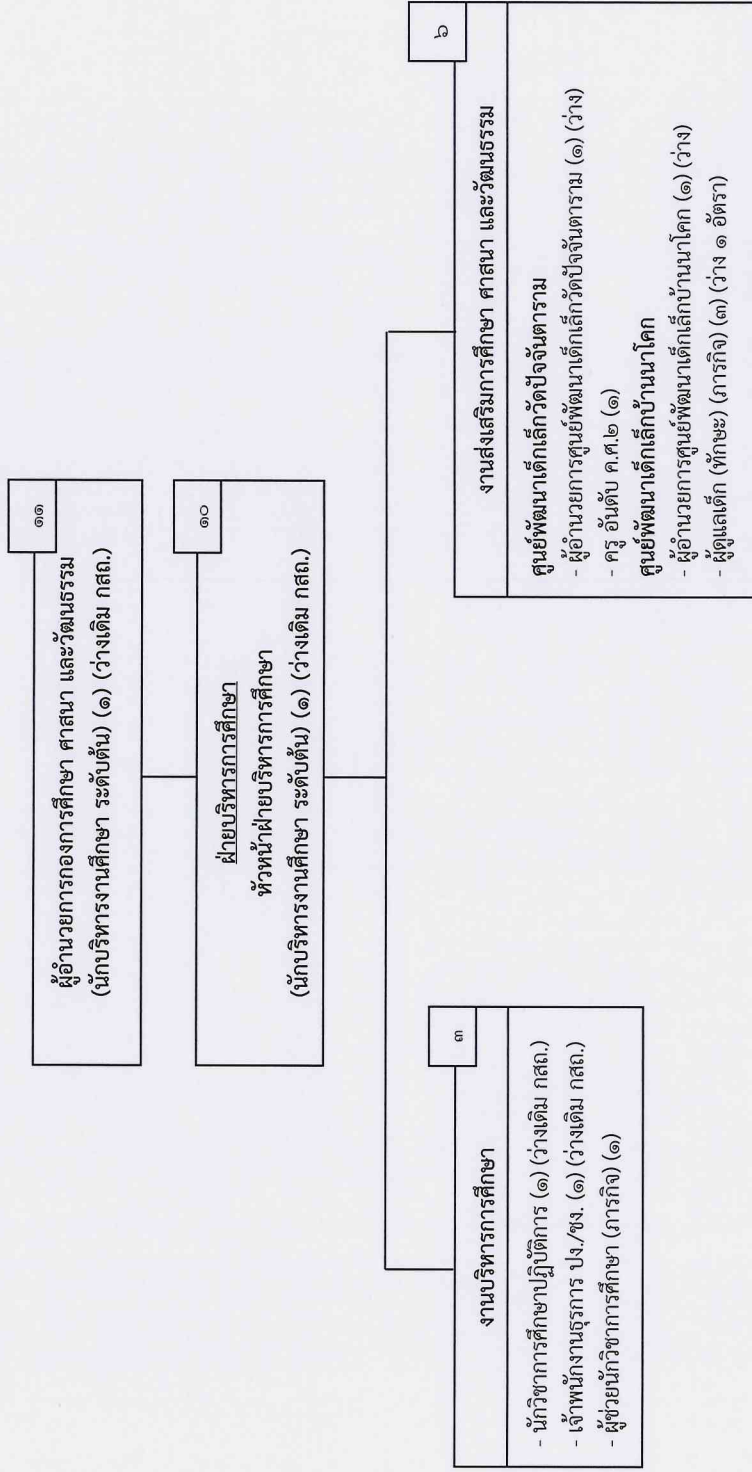
โครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒		ค.ศ.๓	ตามภารกิจ	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๒	๔	๑๑

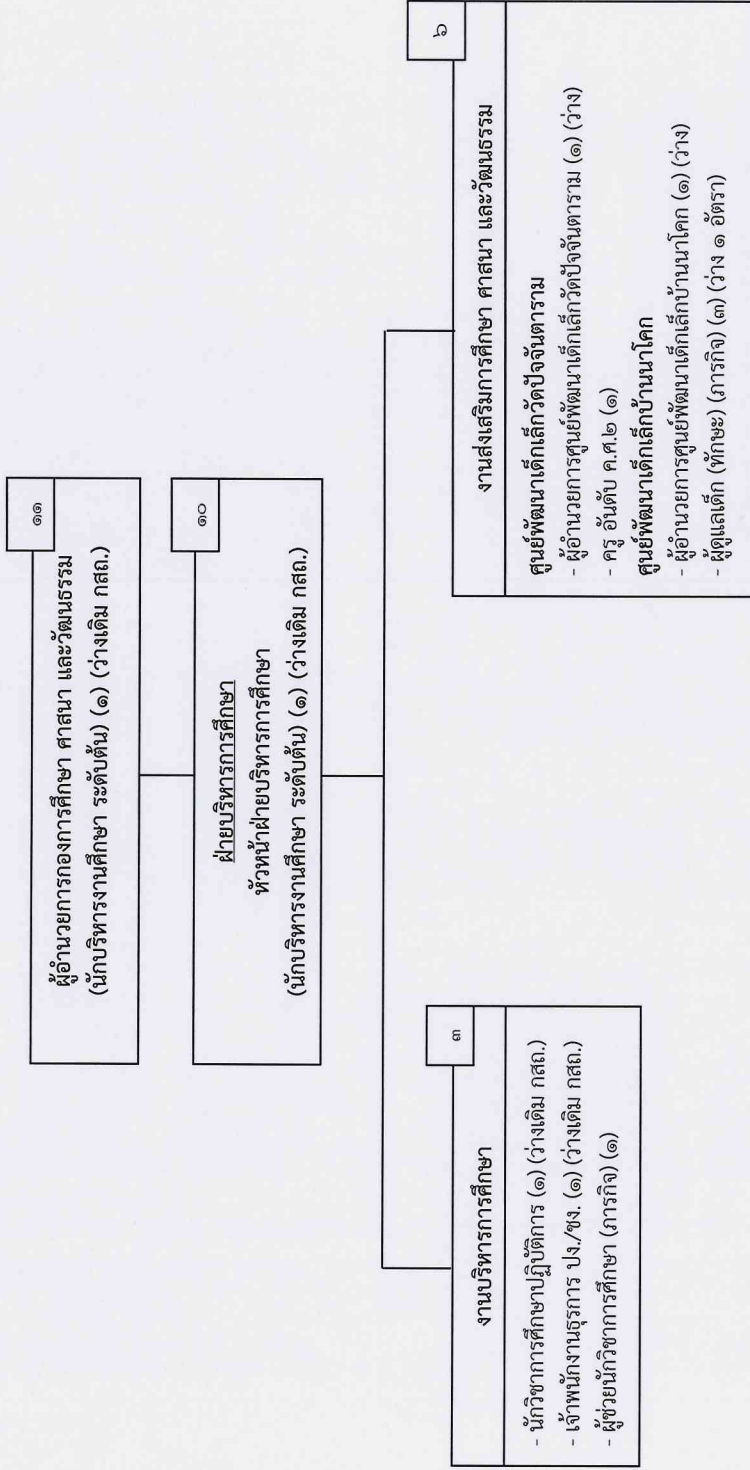
โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (เดิม)
แผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	๒	๑	๔	-	๑๑

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

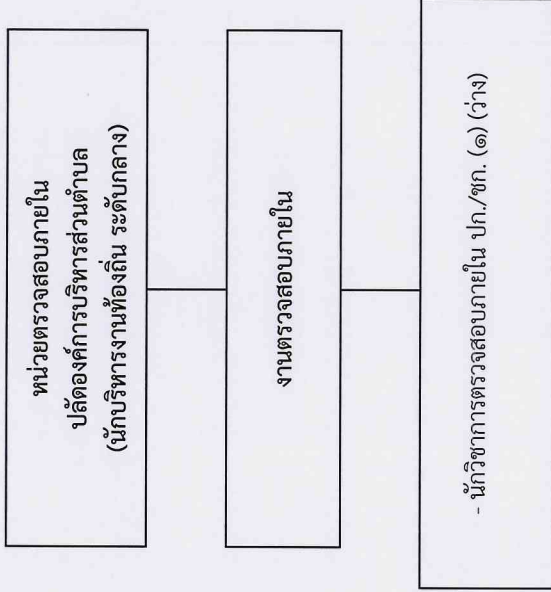
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	รวมทั้งสิ้น	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			ตามภารกิจ
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	๔	-	๑๑

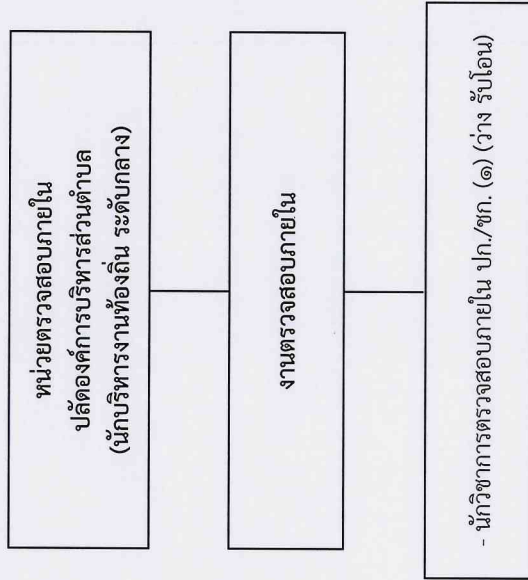
โครงสร้าง งานตรวจสอบภายใน (เดิม)

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น		
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญเฉพาะ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๑		ค.ศ.๒	ค.ศ.๓		ครูผู้ช่วย	ตามภารกิจ
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้าง งานตรวจสอบภายใน
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม ทั้งสิ้น	
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ งาน			ค.ศ.๒	ค.ศ.๑		ครูผู้ช่วย
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคง อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่น ๆ	
๑	นางวิไลสร นิตมณี (ว่าง)	ร.บ. (ตรีวิทยาระดับปริญญาตรี) (บริหารงานท้องถิ่น)	๖๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๓๕,๑๖๐ (๔๔,๕๓๐ x ๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๓,๗๕๐ x ๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๓,๗๕๐ x ๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๓,๗๕๐ x ๑๒)	๓๐๗,๑๖๐	
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน (ว่าง)	-	๖๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๔๐๓,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๔๕๗,๕๐๐ (ว่าง)	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (ว่าง)	-	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๔	พ.จ.อ.กฤษณ์ ชาญกิจกรรณ์ (ว่าง)	ศ.บ.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	ต้น	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๓๕,๕๖๐ (๓๗,๖๓๐ x ๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๓๕,๕๖๐	
๕	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ว่าง)	-	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๒	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๗๖,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่าง)	
๖	นายณรงค์ชัย ชนะชญ (ว่าง)	ร.บ.ศ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	ชำนาญการ	นักทรัพยากรบุคคล	๒๕๕,๑๖๐ (๒๔,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๕๕,๑๖๐	
๗	พ.จ.อ.โยธิน ผาพรม (ว่าง)	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.	นักทรัพยากรบุคคล	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๘	พ.จ.อ.โยธิน ผาพรม (ว่าง)	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	ชำนาญการ	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔๑๖,๑๖๐ (๓๗,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
๙	พ.จ.อ.โยธิน ผาพรม (ว่าง)	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.	นักพัฒนาชุมชน	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๑๐	ว่าที่ ร.ต.หญิงขวัญฤทัย พรหมราช อุ้งช้างประจักษ์	น.บ. (นิติศาสตร์)	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๑-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๖๕,๓๒๐ (๑๔,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๖๕,๓๒๐	
๑๑	นางมรรยาท นุญม พนังงานช้าง (ตามภารกิจ)	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	ภารโรง	กลุ่มงาน บริการพื้นฐาน	-	กลุ่มงาน บริการพื้นฐาน	ภารโรง	๒๓๕,๒๐๐ (๒๔,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๓๕,๒๐๐	
๑๒	น.ส.ศิริพร โทษเดี้ยว (ว่าง)	บ.บ.บ. (บริหารการปกครอง)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๒๗๑,๖๕๐ (๒๖,๖๕๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๗๑,๖๕๐	
๑๓	น.ส.วิภาวดี ชาญเกล้า รอดดารา	ศ.บ.บ. (นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานธุรการ	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๑๔	นายสรศักดิ์ รอดดารา	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๒๐๓,๑๖๐ (๑๖,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๐๓,๑๖๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)											
๑๖	นายอภิรักษ์ เจิงพงศ์ฤทธิ์	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	-	๓๓,๕๕๐ (๒๖,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๕,๕๕๐
๑๗	นายอาทร เหมเนียม	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานขับรถและ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่และบรรเทา สาธารณภัย	-	-	พนักงานขับรถและ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่และบรรเทา สาธารณภัย	-	๓๓,๖๐๐ (๒,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๓,๖๐๐
๑๘	(กำหนดใหม่)	-	-	พนักงานขับรถและ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่และบรรเทา สาธารณภัย	-	-	พนักงานขับรถและ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่และบรรเทา สาธารณภัย	-	๓๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๓,๕๐๐
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๑๙	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับรถและ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่และบรรเทา สาธารณภัย	-	-	พนักงานขับรถและ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่และบรรเทา สาธารณภัย	-	๓๐,๕๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐,๕๐๐
๒๐	นายธำรงค์ เพชรพุ่ม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐,๕๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐,๕๐๐
๒๑	นายจักรพันธ์ หาญกล้า	ปวช. (เครื่องปั้นดินเผา)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐,๕๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐,๕๐๐
๒๒	นายธัญญา จงพริ้ง	ร.บ. (สังคมศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐,๕๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐,๕๐๐
๒๓	นายธนา ขุนจอม	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐,๕๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐,๕๐๐
๒๔	นายสมพงษ์ เสมอจิตต์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐,๕๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐,๕๐๐
	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน											
๒๕	น.ส.สัจฉิกา ดวงประกา	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖,๕๕๐ (๒๖,๕๕๐ X ๑๒)	๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๖,๕๕๐
๒๖	น.ส.วิมลภา ปานทอง	ป.บ.ม. (การจัดการ)	๖๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๕,๖๐๐ (๓๓,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๕,๖๐๐
๒๗	นางสาวลักขณ์ บุญจันทร์	ป.บ.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕,๕๕๐ (๒๓,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๕,๕๕๐
	กองคลัง (๑๕)											
๒๘	(ว่างเดิม กส.)	-	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘,๖๐๐ (ว่างเดิม กส.)
	ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน											
๒๙	(ว่างเดิม กส.)	-	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๗,๑๐๐ (ว่างเดิม กส.)
๓๐	น.ส.พรวิภา รอดศิริ	ป.บ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๕,๕๕๐ (๒๖,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๕,๕๕๐
๓๑	(ว่าง)	-	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๓๕,๕๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕,๕๕๐
๓๒	(ว่าง)	-	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๓๕,๕๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕,๕๕๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)											
๓๓	น.ส.นวิรัตน์ ศรีสง	น.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	-	๒๒๖,๕๘๐ (๑๘,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๖,๕๘๐
๓๔	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๓๕	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๓๖	น.ส.พิมพ์สิริวรรณ จงพริ้ว	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุกับรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุกับรายได้	-	๓๕๕,๖๘๐ (๑๒,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๖๘๐
๓๗	(กำหนดใหม่)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุการเงินและบัญชี	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
	กองช่าง (๑๕)			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๓๘	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘๙,๖๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
๓๙	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	-	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
๔๐	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
๔๑	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
๔๒	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)			พนักงานช่างโยธา	-	-	พนักงานช่างโยธา	-	๓๓๓,๖๘๐ (๑๕,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๓,๖๘๐
๔๓	นายทนงฤทธิ์ หมายุกกล้า	น.บ. (การจัดการศึกษา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๕๐,๓๒๐ (๑๒,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๐,๓๒๐
๔๔	น.ส.กวิณดา วงษ์วรรณ	น.บ. (การศึกษารัฐ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๓๕๐,๓๒๐ (๑๒,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๐,๓๒๐
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			พนักงานช่าง (ทั่วไป)	-	-	พนักงานช่าง (ทั่วไป)	-	๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๕	นายมนตรี ลีทองใหญ่	น.บ. (การสถาปัตย์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๖	น.ส.ปิยนุช แสงสาร	ร.ป.ศ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๗	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖)											
๔๘	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖) ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘๙,๖๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
	ผู้ช่วยบริหารงานสาธารณสุข											
๔๙	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘๙,๖๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๐	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๖-๓๖๐๑๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๑-๓-๐๖-๓๖๐๑๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๒๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
๕๑	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๖-๔๖๐๔๐๑๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๖๑-๓-๐๖-๔๖๐๔๐๑๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๒๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
๕๒	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๖-๔๑๐๑๐๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๑-๓-๐๖-๔๑๐๑๐๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
๕๓	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	ศ.บ. (ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	-	๓๓๕,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๕,๐๐๐
๕๔	(ว่าง)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๒๖,๕๐๐ (๕,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๖,๕๐๐
๕๕	นายชอุทัยพัฒน์ เจริญพันธ์	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานชั้นรถยนต์	-	-	พนักงานชั้นรถยนต์	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๖	นายวิทยา วงษ์วรรณ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๗	นายสมควร สาเหตุธิชัย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๘	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๙	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๑๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๑๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๒,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๘,๖๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
๖๐	ผู้อำนวยการศึกษา	-	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๑๒	ผู้อำนวยการศึกษา	ต้น	๓๙๒,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๐๗,๖๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
๖๑	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๑-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
๖๒	(ว่างเต็ม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๕-๑๑๐๑-๐๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๑-๓-๐๕-๑๑๐๑-๐๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม กสณ.)
๖๓	น.ส.ปัทมวรรณ โพธิ์ถาวร	ค.บ. (ศิลปกรรมศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	-	๓๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๐,๐๐๐
๖๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก (ว่าง)	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านนาโคก	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านนาโคก	-	-	-	-	-
๖๕	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๖,๕๐๐ (๕,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๖,๕๐๐
๖๖	น.ส.ศุภกร วงษ์วรรณ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๓๕,๐๕๐ (๑๗,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๕,๐๕๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๖๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าจันทาราม (ว่าง)	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.วัดป่าจันทาราม	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.วัดป่าจันทาราม	-	-	-	-	-	
๖๘	น.ส.สุวรรณา สีสุพรรณ	ค.บ. (ครูมัธยม)	๖๑๓-๓๐๘-๖๖๒๑-๕๒๖	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๖๑๓-๓๐๘-๖๖๒๑-๕๒๖	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๓๕๗,๒๕๐ (๒๔,๗๗๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๖๘,๒๕๐	
๖๙	น.ส.สุติมา ศักดิ์สิทธิ์	บ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	-	-	๒๐๑,๕๕๐ (๑๖,๗๙๐ X ๑๒)

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงานเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล แห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. การบริหารโครงการ
๒. การให้บริการ
๓. การวิจัย
๔. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
๕. การเขียนหนังสือราชการ
๖. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกเล็งเห็นว่า มีความสำคัญ อย่างยิ่งเนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด

พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ

๑๓. ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน

ให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องไม่ประพฤติตน อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่งเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๗. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๘. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องรักษาความลับที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำไม่ได้ ต่อเมื่อ มีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๑๐. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องประพฤติตน ให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานตนเอง

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
ที่ ๘๓ /๒๕๖๘
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังใหม่

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้รายงานขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับความในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ดำรงตำแหน่งตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ที่ ๕๕๓/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประกอบด้วยบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก โทรศัพท์ ๐๓๔-๘๘๖๑๒๒ - ๒๔

ที่ สค ๗๓๒๐๑/ค.จ.๒๕๖๘) วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้มีคำสั่งที่ ๕๔๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่๑) เพื่อพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานในสังกัด ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ต่อไป นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละกอง/ฝ่าย จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม ในวันพฤหัสบดี ที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก โดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)

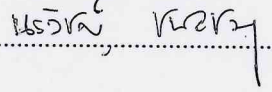
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ประธานคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- รับทราบ

นางสาวภััสสร ฯ 

พ.จ.อ.กฤตภัทร์ ฯ 

นายนรวิษณุ ฯ 

ใบลงทะเบียนการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
วันพฤหัสบดี ที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก	ประธานกรรมการ
๒.	นางสาวภัสสร วงศ์สาคร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก	กรรมการ
๓.	พ.จ.อ.กฤตภัทร์ ชาญกิจกรรณ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและ เลขานุการ
๔.	นายนรวิชัย ชนะขมภู	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
วันพฤหัสบดี ที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ผู้ร่วมประชุม

๑. นายราชศักดิ์	มากสัมพันธ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวภัสสร	วงศ์สาคร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก	กรรมการ
๓. พ.จ.อ.กฤตภัทร์	ชาญกิจกรรม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๔. นายนริชัญญ์	ชนะชมภู	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เข้าประชุมครบองค์ประชุมแล้ว นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ประธานที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายราชศักดิ์ ฯ

ประธานกรรมการ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้มีคำสั่ง ที่ ๕๔๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประกอบด้วยบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒
มติที่ประชุม

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ประธานกรรมการฯ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

เนื่องจาก ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดฝ่ายและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติมตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภาระหน้าที่ที่จำเป็นในการให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และให้คณะกรรมการช่วยพิจารณาเพื่อวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานที่มีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่ม หรือลดตำแหน่ง เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานของส่วนราชการ ทั้งนี้ขอให้ผู้ช่วยเลขาธิการชี้แจงให้ที่ประชุมทราบรายละเอียดต่อไป

นายธนวิชัย ฯ
ผู้ช่วยเลขาธิการ

เนื่องจากมีส่วนราชการ แจ้งความประสงค์ขอปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้
สำนักปลัด อบต.

๑. ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

๒. ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อพิจารณาต่อไปครับ

มติที่ประชุม

รับทราบ ---

นายราชศักดิ์ ฯ
ประธานกรรมการ

ขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่แจ้งความประสงค์ขอปรับปรุงตำแหน่ง ชี้แจงรายละเอียดเหตุผลความจำเป็นที่ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยเริ่มจากสำนักปลัด

พ.จ.อ.กฤตภัทร์ ฯ
หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีรายละเอียดและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามเอกสารแนบ (ปริมาณงาน)

เนื่องจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด อบต. มีบุคลากรไม่เพียงพอ กับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศอย่าง

/รวดเร็ว...

รวดเร็วของโลกในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดภัยพิบัติต่างๆ มากมาย เช่น การเกิดอุทกภัยจากฝนตกชุกในช่วงฤดูฝน และน้ำท่วมเนื่องจากน้ำทะเลเนื่องจากน้ำทะเลหนุนสูงตามบริเวณหมู่บ้านชายทะเล การเกิดภัยแล้ง และการเกิดอัคคีภัยบ่อยครั้งของโรงงานต่างๆ ในพื้นที่ตำบลนาโคก สำนักปลัดจึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเพื่อรองรับปริมาณงานที่กล่าวมา

จึงขอเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

มติที่ประชุม

เห็นควรขอกำหนดตำแหน่งใหม่ตามที่สำนักปลัดเสนอ

ประธานกรรมการ

ขอเชิญกองคลัง ชี้แจงรายละเอียดเหตุผลความจำเป็นที่ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

นางสาวภัสสร ฯ

กองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใหม่ในแผนอัตรากำลัง

รักษาราชการ ผอ.คลัง

๓ ปี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ โดยมีรายละเอียดและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามเอกสารแนบ (ปริมาณงาน)

เนื่องจากงานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง มีปริมาณงานด้านเอกสารเกี่ยวกับการเงินจำนวนมาก การจัดเก็บเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบวิธีปฏิบัติและสะดวกต่อการค้นหา การพิมพ์เอกสาร จดหมายและหนังสือราชการต่างๆ การเก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ การออกหนังสือแจ้งให้มาชำระภาษี ตรวจสอบและประเมินภาษี การเก็บรักษาและนำส่งเงิน งานแผนที่ภาษี และปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย กองคลัง จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเพื่อรองรับปริมาณงานที่กล่าวมา

จึงขอเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

มติที่ประชุม

เห็นควรขอกำหนดตำแหน่งใหม่ตามที่กองคลังเสนอ

ประธานกรรมการ

ขอให้ตรวจสอบว่า ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยที่กฎหมายกำหนดไว้ภาระค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕

นายธนวิษณุ ฯ

สำหรับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ก่อนและหลังปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ดังนี้ครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ

รายจ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ = $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งสิ้น}}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี}} \times ๑๐๐$

งบประมาณรายจ่ายประจำปี

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘	งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล (ก่อนปรับ)	งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล (หลังปรับ)	หมายเหตุ
๖๒,๒๐๔,๐๐๐	๑๙,๘๑๖,๓๘๖	๒๐,๑๓๓,๗๘๖	กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒ อัตรา
	๓๑.๘๖	๓๒.๓๗	

มติที่ประชุม

- เห็นชอบให้มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่ม ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง

- ให้ทางเลขานุการคณะทำงานจัดทำเอกสารเพื่อนำเรื่องเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร (ก.อบต.จังหวัด) ต่อไป เรื่องอื่น ๆ

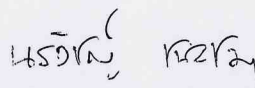
ระเบียบวาระที่ ๔


ประธานกรรมการฯ

สอบถามที่ประชุมไม่มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องให้ที่ประชุมพิจารณาเพิ่มเติม ขอปิดการประชุม

เลิกประชุม

เวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นายนริชัญ ชนะชมภู)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
ประธานกรรมการ

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก และโดยอนุมัติของนายอำเภอเมืองสมุทรสาคร

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 62,204,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จำหน่ายรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดที่ดินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 62,204,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	18,360,519
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	3,126,745
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	5,597,700
แผนงานสาธารณสุข	2,119,500
แผนงานสังคมสงเคราะห์	475,480
แผนงานทะเลและชุมชน	2,956,960
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	120,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	617,500
ด้านเกษตรเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	16,452,480
แผนงานการเกษตร	482,500
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	11,994,676
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	62,204,000

ข้อ 5. สบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จำหน่ายรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6. ให้นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลนาโหนดปฏิบัติกรเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้
 เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และ
 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการ
 ตรวจเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7. ให้นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลนาโหนดมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบข้อนี้โดย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๘ กย. ๒๕๖๓

(ลงนาม)

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)

ตำแหน่ง นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลนาโหนด

อนุมัติ

(ลงนาม ร้อยตรี

(ประพันธ์ ถิ่นสกุล)

ตำแหน่ง นายอำเภอเมืองสมุทรสาคร

มติ ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘
 ระเบียบวาระที่ ๔.๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ๔.๔.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ที่	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	กำหนด เพิ่ม (อัตรา)	ลด (อัตรา)	ตรวจสอบข้อมูลประกอบการพิจารณาตามประกาศหลักเกณฑ์ กำหนด	มติ ก.อบต.จ.สค. ครั้งที่ ๓/๖๘ ลง ๒๕ มี.ค.๖๘
๑	สำนักปลัด อบต. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	๑		<p>เหตุผลและความจำเป็นของ อบต.นาโคก</p> <p>๑. เนื่องจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน งานวางแผนการป้องกันและการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การป้องกันภัย งานฝึกอบรมและฝึกทบทวนเพิ่มขีดความสามารถของสมาชิก อปพร. และอาสาสมัครที่อยู่ในสังกัด งานยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติการกิจด้านการป้องกันภัย งานปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัย งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด งานวิทยุสื่อสาร งานสนับสนุนน้ำอุปโภคบริโภค ประกอบกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดภัยพิบัติต่างๆ เช่น การเกิดอุทกภัย จากฝนตกชุกในช่วงฤดูฝน และน้ำท่วมเนื่องจากน้ำทะเลเนื่องจากน้ำทะเลหนุนสูงตามบริเวณหมู่บ้านชายทะเล การเกิดภัยแล้ง และการเกิดอัคคีภัยบ่อยครั้งของโรงงานต่างๆในพื้นที่ตำบลนาโคก ซึ่งงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีพนักงานไม่เพียงพอ ทำให้การช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ทำได้ไม่เต็มที่ จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. รายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ ครบถ้วน</p> <p>๓. การคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ได้เท่ากับ ๑๗๒</p> <p>๔. ค่าใช้จ่ายก่อนเพิ่ม ร้อยละ ๓๑.๘๗</p> <p>๕. ค่าใช้จ่ายหลังเพิ่ม ร้อยละ ๓๒.๑๑</p>	เห็นชอบ เนื่องจากมี ปริมาณงาน คุณภาพของงาน เพียงพอ และมี ภาวะค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล เป็นไปตาม กฎหมายกำหนด
๒	กองคลัง ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		<p>เหตุผลและความจำเป็นของ อบต.นาโคก</p> <p>๑. เนื่องจากงานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง มีปริมาณงานด้านเอกสารเกี่ยวกับการเงินจำนวนมาก การจัดเก็บเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบวิธีปฏิบัติและสะดวกต่อการค้นหา การพิมพ์เอกสาร จดหมายและหนังสือราชการต่างๆ การเก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ การออกหนังสือแจ้งให้มาชำระภาษี ตรวจสอบและประเมินภาษี การเก็บรักษาและนำส่งเงิน งานแผนที่ภาษี และปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. รายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ ครบถ้วน</p> <p>๓. การคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ได้เท่ากับ ๑๘๓</p> <p>๔. ค่าใช้จ่ายก่อนเพิ่ม ร้อยละ ๓๒.๑๑</p> <p>๕. ค่าใช้จ่ายหลังเพิ่ม ร้อยละ ๓๒.๓๗</p>	เห็นชอบ เนื่องจากมี ปริมาณงาน คุณภาพของงาน เพียงพอ และมี ภาวะค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล เป็นไปตาม กฎหมายกำหนด

ตรวจสอบแล้วถูกต้องตามมติ ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘

สำนักงานเทศบาล ก.อบต. จังหวัดสมุทรสาคร
 มติ ก.อบต. จังหวัดสมุทรสาคร
 ครั้งที่ 3/2568
 วันที่ 25 มี.ค. 2568
