



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร
ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน 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 และให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก.....	๑๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ.....	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	๖๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง.....	๖๗

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘
- คำสั่ง อบต.นาโคก ที่ ๔๒๔/๒๕๖๘ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังใหม่
- คำสั่ง อบต.นาโคก ที่ ๒๙๓/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
- เอกสารกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกอง เพิ่มขึ้น ได้แก่ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
- สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

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

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งบประมาณ จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ๓ 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 เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน โดยในส่วนของค่าจ้างถึง

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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า 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 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โทรศัพท์ ๐ ๓๔๘๘ ๖๑๒๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตก อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสมุทรสาคร ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดสมุทรสาครประมาณ ๒๔ กิโลเมตร โดยมีถนนพหลโยธิน ๒ เป็นเส้นทางหลักระยะทางประมาณ ๖ กิโลเมตร มีชายฝั่งที่ติดทะเลอ่าวไทยประมาณ ๖ กิโลเมตร มีทางรถไฟสาย บ้านแหลม-แม่กลองผ่านประมาณ ๕ กิโลเมตร มีถนนเอกชัยเชื่อมต่อไปจังหวัดสมุทรสาครผ่านประมาณ ๖ กิโลเมตร และมีคลองสุนัขหอนเป็นแนวเขตระหว่างอำเภอเมืองสมุทรสาครกับอำเภอบ้านแพ้ว ระยะทาง ประมาณ ๕ กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๔๐ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขต ติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลโรงเข้ อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ทะเลอ่าวไทย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลกลางหลวง อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบางแก้ว ตำบลลาดใหญ่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร



แผนที่แสดงอาณาเขตตำบลนาโคก

ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มชายฝั่งทะเล สูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ ๑.๐๐ - ๒.๐๐ เมตร พื้นที่ทางด้านทิศเหนือเป็นที่ราบลุ่มน้ำกร่อย มีความอุดมสมบูรณ์ของดินและมีโครงข่ายแม่น้ำลำคลองเชื่อมโยงกัน 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	นายณณสิทธิ์ ทิมายงค์ (กำนัน)
๒	บ้านนาโคก	๔๑๖	๔๖๒	๘๗๘	๓๙๙	นายพูนศักดิ์ นิลเกตรา (ผอ.บ.)
๓	บ้านนาโคก	๓๐๗	๓๕๑	๖๕๘	๑๙๕	นายศตวรรษ มากสัมพันธ์ (ผอ.บ.)
๔	บ้านชายทะเลรางจันทร์	๑๔๒	๑๒๘	๒๗๐	๙๔	นายสมศักดิ์ แจ่มจันทร์ (ผอ.บ.)
๕	บ้านชายทะเลโรงกุ้ง	๒๐๒	๒๒๔	๔๒๖	๑๒๔	นายสิริวิชญ์ กิจสมุทร (ผอ.บ.)
๖	บ้านสุนัขหอน	๓๕๕	๓๕๓	๗๐๘	๒๗๑	นายสมบุญ เพ็ชรเที่ยง (ผอ.บ.)
รวมทั้งหมด		๑,๗๗๗	๑,๘๖๒	๓,๖๓๙	๑,๒๘๑	

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง (ทะเบียนราษฎร์)

๔.๓ สภาพทางสังคม

การศึกษา

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มี ๒ แห่ง ได้แก่
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ ตำบลนาโคก มีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๒ คน มีเด็กเล็กในความดูแล จำนวน ๑๓ คน
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาโคก มีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ คน มีเด็กเล็กในความดูแล จำนวน ๓๓ คน
๒. 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 เปิดให้บริการประชาชนที่สนใจเข้ารับการศึกษา 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

ประปาสวนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร มีหมู่บ้านที่เข้าถึงการประปาสวนภูมิภาค 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
- คลองบางทีนออน
- คลองปู่มาก
- คลองนาเกลือ
- คลองตาฟ่วง
- คลองราชเดชะ
- คลองชายทะเลรางจันทร์
- คลองสายเมน
- คลองตาซวน
- คลองเลียบบางรถไฟสายบ้านแหลม - แม่กลอง (คลองนิคม ๑ - คลองนิคม ๒)
- คลองเลียบบางรถไฟสายบ้านแหลม - แม่กลอง (บ้านนางมรื๋อ วงษ์วรรณ - บ้านนายบุญธรรม กรุดสุข)
- คลองเลียบบถนนเอกชัย

การประมง

มีการทำประมงชายฝั่งในพื้นที่ หมู่ที่ ๒, ๔, ๕ ประมาณ ๓๐ ราย

การบริการ

- ปั้มน้ำมันขนาดใหญ่	จำนวน	๔	แห่ง
- ปั้มน้ำมันขนาดเล็ก	จำนวน	๒	แห่ง
- แบบปั้มหลอด	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

ในการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก 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) บ้ายและเครื่องหมายจราจรไม่เพียงพอ
- (๓) เส้นทางคมนาคมยังเชื่อมต่อกันไม่ครอบคลุม
- (๔) ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๕) ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะชำรุด
- (๖) ถนนไม่มีท่อระบายน้ำทำให้น้ำเกิดท่วมขัง
- (๗) น้ำประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค
- (๘) น้ำบาดาลขุ่น 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 เพื่อให้พึ่งตนเองและอยู่ร่วมในสังคมได้ยังไม่ครอบคลุม
- (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) คลองสาธารณะตื้นเขิน
- (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. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- (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 และปัญหาด้านต่าง ๆ จากการจัดทำแผนพัฒนา คณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์ในการพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

“การศึกษาก้าวหน้า มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจก้าวหน้า ร่วมใจรักษาสีเขียวตลอด”

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร

“เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เกษตรและอาหารปลอดภัย ท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ สังคมเป็นสุข”

๒. พันธกิจ (Mission) ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้กำหนดพันธกิจ ซึ่งได้วิเคราะห์ศักยภาพและการประเมินสภาพการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จากความต้องการ/ความคาดหวัง และได้แสดงลักษณะหรือขอบข่ายในการดำเนินงานการบริหาร และจัดบริการสาธารณะเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ทำนุบำรุงศาสนา

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

รักษาสีเขียวตลอด

๑. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชน
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า

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 และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

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 ป้องกันและแก้ไขปัญหาสาเหตุ อีกทั้งส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและครอบครัว และสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๒) เป้าหมายการพัฒนา ต้องการให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิต เป็นรากฐานที่มั่นคงของสังคมได้อย่างสันติสุข และประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓) แนวทางการพัฒนา อบรมให้ความรู้แก่เยาวชน และประชาชนในพื้นที่อย่างครบวงจรและต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดนันทนาการและสวัสดิการ พร้อมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาสาเหตุ 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 บริการสุขลักษณะ การบริการอนามัยครอบครัว การชื้ออนามัย และการมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุขอนามัย พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกประเภท รวมทั้งจัดหาสถานที่ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาภายในชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑) วัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมขนส่งทางบก ทางน้ำ ตลอดจนไฟฟ้า โทรศัพท์ ให้อยู่ในสภาพดีและได้มาตรฐาน สามารถให้บริการประชาชนได้ตามความต้องการ

๒) เป้าหมายการพัฒนา ทำให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมด้วยความสะดวกปลอดภัย มีพื้นฐานโครงสร้างที่เข้มแข็งและมีศักยภาพ รวมทั้งสามารถอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีพ และการประกอบอาชีพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง และครอบคลุมทุกพื้นที่

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพประชาชน และส่งเสริมกระตุ้นให้ประชาชนประกอบธุรกิจและอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ เป็นการกระจายรายได้ อันจะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนดีขึ้นตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๒) เป้าหมายการพัฒนา ยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนให้ได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน และลดปัญหาความยากจนของประชาชนลง

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

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร 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 ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร 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

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (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 ๒) เป็นพื้นที่ที่มีทั้งภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมอยู่ในพื้นที่ ๓) มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ๔) รัฐบาลมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สนับสนุนงบประมาณให้แก่ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๕) รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านการศึกษา โดยให้เด็กเรียนฟรี มีอาหารกลางวันรับประทาน และดื่มนมทุกวัน ๖) รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายผู้บริหาร สอดคล้องกับการพัฒนาของ อบต. ๘) สภาพเศรษฐกิจกำลังฟื้นตัว และกำลังขยายตัวเอื้อต่อการพัฒนา ๙) มีโอกาสในการขยายตัวทางด้านที่อยู่อาศัย เพื่อรองรับการเป็นเมืองบริวารของกรุงเทพมหานคร	๑) การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจยังไม่ชัดเจน ๒) มลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม ๓) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม ๔) มีข้อจำกัดด้านการวางผังเมือง ๕) มีประชากรแฝง และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมาก ๖) มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ๗) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ๘) ปุ๋ย และยาฆ่าแมลงมีราคาแพง 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 โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

จุดแข็ง (Strength=S)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง และถนนหินคลุกบางแห่งยังมีสภาพชำรุด น้ำบาดาลและน้ำประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง ที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 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 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนได้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น วันผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลผิดพลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนขาดความสนใจในโครงการที่รัฐให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลนาโคก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ 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 แก่ผู้บริหาร อาสาสมัคร (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 เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ 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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ่มครอง 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 และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
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. ขาดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ในงานมากขึ้นกว่าเดิมอย่างต่อเนื่องและชัดเจน
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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ความคาดหวังของประชาชนทั่วไปและผู้รับบริการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในแง่คุณภาพของงานและการส่งมอบการบริการที่น่าพึงพอใจ

๒. ภาวะเศรษฐกิจที่ยังไม่ฟื้นตัว ทำให้ประชาชนให้ความสำคัญกับปากท้องมากกว่าเรื่องค่านิยมที่ดีงาม

๓. กฎหมายบางฉบับยังต้องปรับปรุงให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา ๑๗ (๒))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

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

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน

ตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 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 สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล 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.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มาพิจารณาในการจัดลำดับภารกิจหลักและการกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา การกีฬาและนันทนาการ และสาธารณสุขตลอดจนอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันงดงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๓) การพัฒนาตำบลนาอยู่ โครงสร้างพื้นฐาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

การกิจรอง

- ๑) การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยมั่นคงในชุมชน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการป้องกันฝ่ายพลเรือนและการอำนวยความสะดวก
- ๒) การจัดบริการสาธารณะ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของบ้านเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจท้องถิ่น
- ๓) การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครองและสนับสนุนแนวทางการพัฒนาเมือง พัฒนาการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- ๔) การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดี ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ
- ๕) การสร้างความเข้มแข็งด้านบริหารจัดการ ด้านการบริหารการเงินการคลังและด้านการบริหารการโยธา โดยการปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารจัดการ ด้านบริหารการคลัง และด้านการบริหารการโยธาให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิมและที่ได้รับถ่ายโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐสู่ท้องถิ่น
- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง กับอีก ๑ หน่วย ได้แก่

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

*** หน่วยตรวจสอบภายใน

และกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

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

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

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารฯ งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานบริหารงานบุคคล งานการประชุม งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียนพาณิชย์ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนิติการ
- งานสวัสดิการสังคม
- งานกิจการสภา
- 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 การทำงบทดลองประจำปี 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 การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ เขียนแบบ การประมาณราคางานก่อสร้าง การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล 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. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ให้มีผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานยุทธศาสตร์ งานจัดทำแผนพัฒนา งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ งานจัดทำประสานแผนพัฒนา งานงบประมาณ งานเสนอขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน งานจัดทำข้อบัญญัติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ งาน และ ๑ กลุ่ม ๖ งาน ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำแผนพัฒนา
- งานธุรการกอง
- งานพัสดุกอง
- งานประสานแผน
- งานประสานหน่วยงานภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานประชาสัมพันธ์งานแผน

๕.๒ กลุ่มงานงบประมาณ

- งานจัดทำงบประมาณ
- งานจัดทำข้อบัญญัติต่างๆ
- งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้
- งานจัดทำแผนงานงบประมาณต่างๆ
- งานรวบรวมและรายงานสถิติ
- งานการโอนงบประมาณและแก้ไขค่าใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย

๖. 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

๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ กอง กับอีก ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ตามรายละเอียดข้างต้น กรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๗๓ อัตรา ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๕ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) อบต.ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) อบต.ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน - งานนโยบายและแผนงาน - งานงบประมาณ - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานการเงิน - งานบัญชี	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานการเงิน - งานบัญชี	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) อบต.ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) อบต.ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา - งานธุรการกอง - งานพัสดุกอง - งานประสานแผน - งานประสานหน่วยงานภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์งานแผน ๕.๒ กลุ่มงานงบประมาณ - งานจัดทำงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติต่างๆ - งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้ - งานจัดทำแผนงานงบประมาณต่างๆ - งานรวบรวมและรายงานสถิติ - งานการโอนงบประมาณและแก้ไขคำชี้แจงงบประมาณรายจ่าย	
๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม	๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม	
หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน - ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงินการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การเก็บรักษาพัสดุ - ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะ ให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน - ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงินการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การเก็บรักษาพัสดุ - ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะ ให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง)	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง)	ไม่ว่าง
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ว่าง
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง
๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
(๑) พนักงานส่วนตำบล	(๑) พนักงานส่วนตำบล	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ว่าง (กสธ.)
- นิติกร (ปก./ชก.)	- นิติกร (ปก./ชก.)	ว่าง (กสธ.)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	ว่าง
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ไม่ว่าง
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ว่าง
(๒) ลูกจ้างประจำ	(๒) ลูกจ้างประจำ	
- ภารโรง	- ภารโรง	ไม่ว่าง
(๓) พนักงานจ้าง	(๓) พนักงานจ้าง	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง
- ผู้ช่วยนิติกร	- ผู้ช่วยนิติกร	ไม่ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (คนที่ ๑)	- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (คนที่ ๑)	ไม่ว่าง
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (คนที่ ๒)	- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (คนที่ ๒)	ไม่ว่าง
- พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	- พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	ไม่ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ไม่ว่าง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
- พนักงานดับเพลิง	- พนักงานดับเพลิง	ไม่ว่าง
- คนงาน (คนที่ ๑)	- คนงาน (คนที่ ๑)	ไม่ว่าง
- คนงาน (คนที่ ๒)	- คนงาน (คนที่ ๒)	ไม่ว่าง
- คนงาน (คนที่ ๓)		
- คนงาน (คนที่ ๔)		
- คนงาน (คนที่ ๕)		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑) ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (๑) พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๒) พนักงานจ้าง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๒. กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑) ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (๑) พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๒) พนักงานจ้าง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	ว่าง (กสณ.) ว่าง (กสณ.) ว่าง (กสณ.) ว่าง (กสณ.) ว่าง (กสณ.) ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง
๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๑) พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) - นายช่างโยธา (พง./ชง.) - เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) (๒) พนักงานจ้าง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงาน (คนที่ ๑) - คนงาน (คนที่ ๒) - คนงาน (คนที่ ๓)	๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๑) พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) - นายช่างโยธา (พง./ชง.) - เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) (๒) พนักงานจ้าง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงาน (คนที่ ๑) - คนงาน (คนที่ ๒) - คนงาน (คนที่ ๓)	ว่าง (กสณ.) ว่าง (กสณ.) ว่าง (กสณ.) ว่าง (กสณ.) ว่าง (กสณ.) ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา (๑) พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม - ครูชำนาญการ (คศ.๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก (๒) พนักงานจ้าง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๓) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา (๑) พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม - ครูชำนาญการ (คศ.๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก (๒) พนักงานจ้าง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (คนที่ ๓) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ว่าง (กสธ.) ว่าง (กสธ.) ว่าง (กสธ.) ว่าง (กสธ.) ว่าง ไม่ว่าง ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ว่าง ว่าง (กสธ.)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพีระพล พันธุ์ใหม่
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวมสายบริหาร	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พ.จ.อ.กฤตภัทร์ ขาญกิจกรรณ์
<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พ.จ.อ.โยธิน ผาพรม
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าที่ ร.ต.พิษณุ คล้อยดี
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางมรรยาท บุญถม
<u>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</u>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศิริพร โทนเดี่ยว
ผู้ช่วยนิติกร (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพัชรพล วงศ์จิตสุภา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิภาวดี หาญกล้า
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายสรศักดิ์ รอดดารา นายปัญญา สิริกิจ
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอาทร เหมเนียม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	-	-	นายจักรพันธ์ หาญกล้า

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวีรพงศ์ วงษ์ไธ
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
คนงาน	๕	๕	๕	๒	-	-	-๓	นายอำรงค์ เพชรพุ่ม นายธันวา จงพริ้ง
รวมสำนักปลัด	๒๒	๒๒	๒๓	๒๐	-	-	-๓	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นารัตน์ ศรีสง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ลลิตา เทพพิทักษ์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เกสร แสงจันทร์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ฐิติรัตน์ เพชรรัตน์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฏฐพัชร แก้วสวาสดี
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	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม 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 นายสุวินัย จันทโชติ
รวมกองช่าง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.บุญสม แก้วพิจิตร
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชาญพิพัฒน์ เจริญพันธ์
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายวิทยา วงษ์วรรณ นายสมควร สาธุทิชัย น.ส.ดวงฤทัย ทิพยานนท์
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	-	-	-	๑	-	-	๑	(กำหนดเพิ่ม)
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สาธิตา ดวงประภา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วัลลภา ปานทอง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวลักขณ์ บุญจันทร์
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
คนงาน	-	-	-	๒	-	-	๒	น.ส.สุมาลี กลิ่นสุคนธ์ น.ส.อนัญญา ราชอุดร
กลุ่มงานงบประมาณ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	-	๑	-	-	๑	(กำหนดเพิ่ม)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	-	๑	-	-	๑	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
คนงาน	-	-	-	๑	-	-	๑	นายสมพงษ์ เสมอจิตต์
รวมกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๓	๓	๓	๙	-	-	๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
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.)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ครูชำนาญการ (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุวรรณา สือสุวรรณ
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.ชุติมา ศักดิ์สิทธิ์ น.ส.สุสดี ทองบ้านเกาะ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	(ว่าง)
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๑	๑๑	๑๒	๑๒	-	๑	๑	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม กสธ.)
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๖๗	๖๗	๗๐	๗๓	-	-	๔	

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

๑) สรุปเปรียบเทียบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกในปัจจุบัน และตามแผนอัตรากำลังใหม่

โครงสร้างอัตรากำลังเดิมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๕ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมเป็น ๗๓ อัตรา โดยมีการครองตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมเป็น ๔๑ อัตรา

การดำเนินการจัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวม ๗๓ อัตรา ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓๕ อัตรา
(๒) ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒ อัตรา
(๓) พนักงานครู	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
(๕) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒๑ อัตรา
(๖) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๓ อัตรา

๒) การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้ดำเนินการตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบท้ายหนังสือสำนักงาน 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 กรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกได้คัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อ 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)	๓๑.๖๗	๓๔.๒๒

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน และมีลักษณะโครงสร้างเป็น อบต.ประเภทสามัญเช่นเดียวกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับกับลักษณะงานที่แตกต่างกัน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่ ดังนั้น การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเพิ่มตำแหน่งที่มีในปัจจุบัน ตามปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้ดำเนินการสรรหาและขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่ควรจ่ายต่อปี				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตำแหน่ง	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๖,๙๘๐	๒๘,๐๓๐	-	๓๒๖,๖๒๐	๔๑๔,๖๕๐	๒๕,๙๗๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตำแหน่ง	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	-	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	ว่าง
รวมนักบริหาร				๑	๗๑๓,๕๘๐	๙๐,๐๐๐	๒	๒	-	-	-	๔๒,๐๔๐	๔๓,๐๙๐	-	๘๘๕,๖๒๐	๘๘๘,๗๑๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน																	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน				๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																	
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ตำแหน่ง	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	-	๕๕๘,๕๖๐	๕๖๔,๙๖๐	๔๐,๙๐๐
๕	ผู้อำนวยการสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ตำแหน่ง	๑	๑	๔๒๐,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๗,๙๖๐	-	๔๘๖,๐๖๐	๕๐๓,๙๖๐	๓๕,๙๗๐
๖	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม กส.ก.
๗	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม กส.ก.
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๒๖๙,๖๐๐	๒๘๑,๖๐๐	๑๙,๘๐๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	๓๐๗,๓๒๐	๓๑๗,๓๒๐	ว่าง
ลูกจ้างประจำ																	
๑๑	การโรง	กลุ่มงาน บริหารพื้นฐาน	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๒,๓๖๐	-	๓๑๒,๘๔๐	๓๒๕,๒๐๐	๒๕,๓๖๐
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																	
๑๒	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๗๑,๖๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๔๐	-	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๐๐๐	๒๒,๖๔๐
๑๓	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	-	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๕,๐๐๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๗,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๓๖๐	-	๑๖๓,๔๔๐	๑๖๘,๙๖๐	๑๓,๔๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่ควรจะมีต่อจำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่เกิน/ขาด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในจำนวน ๓ ปี จำนวน	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๒๐๓,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๘,๑๖๐	-	๑๗,๗๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๑๖,๕๓๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๗๓,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๘๐๐	-	๑๕,๔๕๐	๑๘,๒๕๐	๑๘,๒๕๐	๑๖,๑๒๐
๑๗	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	-	๑๑,๓๖๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๒๕๐	๙,๘๐๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๑,๕๐๐
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	๕๕๐,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
รวมสำนักปลัด				๑๔	๔,๕๐๙,๙๕๐	๖๐,๐๐๐	๒๐	๒๑	๑๘	-	-	-	๑๖๓,๕๖๐	๓๐๘,๕๖๐	-	๔,๗๗๔,๑๖๐	๕,๓๗๔,๑๖๐	๕,๓๗๔,๑๖๐	
กองคลัง (๑๔)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	-	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่างเต็ม กสภ.
	ฝ่ายปฏิบัติการและทรัพย์สิน																		
๒๒	หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	-	๔๖๒,๒๒๐	๔๗๕,๘๔๐	๔๗๕,๘๔๐	ว่างเต็ม กสภ.
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม กสภ.
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม กสภ.
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม กสภ.
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๑๖,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๘,๑๖๐	-	๒๐๕,๖๕๐	๒๑๕,๖๕๐	๒๑๕,๖๕๐	๑๘,๐๔๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	-	๑๓๘,๕๖๐	๑๔๓,๓๖๐	๑๔๓,๓๖๐	๑๑,๕๐๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๕๖๐	-	๑๔๔,๖๘๐	๑๔๙,๔๘๐	๑๔๙,๔๘๐	๑๑,๕๐๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๕๖๐	-	๑๔๔,๖๘๐	๑๔๙,๔๘๐	๑๔๙,๔๘๐	๑๑,๕๐๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๕๖๐	-	๑๔๔,๖๘๐	๑๔๙,๔๘๐	๑๔๙,๔๘๐	๑๑,๕๐๐
รวมกองคลัง				๕	๒,๖๒๓,๖๕๐	๖๐,๐๐๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๔๕,๐๔๐	๔๙,๓๒๐	-	๒,๘๐๑,๕๒๐	๒,๘๕๐,๘๒๐	๒,๘๕๐,๘๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน				การค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมขึ้น (๒)					ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๑ ปี ขึ้นหน้า				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖										
	กองช่าง (๑๕)																			
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	-	-	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่างเต็ม กสณ.
๓๒	ผู้ช่วยแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	-	-	๔๕๕,๘๔๐	๔๖๘,๘๔๐	ว่างเต็ม กสณ.
๓๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม กสณ.
๓๔	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม กสณ.
๓๕	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม กสณ.
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																			
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๙๓,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	-	-	๑๘๘,๓๒๐	๑๙๕,๔๔๐	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๐,๕๒๐	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																			
๓๘	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
รวมกองช่าง				๑๐	๕	๒,๔๐๔,๓๒๐	๖๐,๐๐๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๗๒,๒๔๐	๗๒,๔๘๐	-	-	๒,๕๐๕,๘๔๐	๒,๕๐๕,๘๔๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																				
๓๙	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	-	-	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่างเต็ม กสณ.
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																			
๔๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	-	-	๔๕๕,๘๔๐	๔๖๘,๘๔๐	ว่างเต็ม กสณ.
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม กสณ.
๔๒	เจ้านักงานสุขภาพภิบาล	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม กสณ.
๔๓	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม กสณ.
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																			
๔๔	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	-	-	๑๘๓,๕๒๐	๑๙๐,๕๒๐	๑๑,๕๐๐
๔๕	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องกลขนถ่าย (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	-	-	๑๒๗,๓๖๐	๑๒๗,๓๖๐	๙,๔๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ		จำนวน			จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงใช้				อัตราที่ลดลง			การดำเนินการที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในวาระ ๓ ปี ข้างหน้า	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																								
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๗	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			๑๑	๕	๒,๔๒๓,๑๒๐	๖๐,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒,๕๙๐,๓๒๐	๒,๕๙๐,๓๒๐	๒,๕๙๐,๓๒๐	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)																									
๔๘	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารทั่วไป)	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖๙๓,๘๐๐	๖๙๓,๘๐๐	๖๙๓,๘๐๐	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน																									
๔๙	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๖,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕๔๔,๕๖๐	๕๔๔,๕๖๐	๕๔๔,๕๖๐	
๕๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๑๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๑๖,๓๖๐	๔๑๖,๓๖๐	๔๑๖,๓๖๐	
๕๑	เจ้านักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๙๖๐	๓๐๗,๙๖๐	๓๐๗,๙๖๐	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																									
๕๒	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
กลุ่มงานงบประมาณ																									
๕๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕๔	เจ้านักงานธุรการ	ป/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๙๐๐	๓๐๗,๙๐๐	๓๐๗,๙๐๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																									
๕๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
รวมกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ			๙	๖	๒,๗๕๑,๓๐๐	๑๕๒,๔๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓,๐๐๗,๙๐๐	๓,๐๐๗,๙๐๐	๓,๐๐๗,๙๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																									
๕๖	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๐๖,๘๐๐	๔๐๖,๘๐๐	๔๐๖,๘๐๐	ว่างเดิม กสธ.
ฝ่ายบริหารการศึกษา																									
๕๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๐๖,๘๐๐	๔๐๖,๘๐๐	๔๐๖,๘๐๐	ว่างเดิม กสธ.
๕๘	นักวิชาการศึกษา	ป/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม กสธ.
๕๙	เจ้านักงานธุรการ	ป/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๙๐๐	๓๐๗,๙๐๐	๓๐๗,๙๐๐	ว่างเดิม กสธ.

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าตอบแทนที่จะได้รับ					อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในวาระระยะ ๓ ปี ข้างหน้า					อัตราค่าจ้างเดิม	2๕๖๗	2๕๖๘	2๕๖๙	2๕๖๗	2๕๖๘	2๕๖๙			
							2๕๖๗	2๕๖๘	2๕๖๙	เพิ่ม (+) / ลด (-)											
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
๖๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-							๑๘๗,๒๐๐		
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-		-	๑	๑	-	+๑							๑๓๘,๐๐๐		
๖๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก																				
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก	-	๑	-	-			๑	๑	๑	-	-							-		
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	๒	๒	-			๑	๑	๑	-	-							-		
๖๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าจันทรวาน																				
๖๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าจันทรวาน	-	๑	-	-			๑	๑	๑	-	-							-		
๖๕	ครูชำนาญการ (เงินอุดหนุน)	ค.ศ.๒	๑	๑	-			๑	๑	๑	-	-							-		
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	๑	๑	-			๒	๒	๒	-	-							-		
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				๑๒	๖	๑,๗๕๔,๕๒๐	๖๐,๐๐๐	๑๑	๑๒	๑๒	-	-							๑,๙๗๔,๑๘๐		
(๔)	รวม		๗๓	๔๒	๑๗,๔๓๕,๖๔๐	๕๔๒,๔๐๐	๕๔๒,๔๐๐	๗๐	๗๒	๗๒	-	-	+๓						๑๙,๗๓๙,๓๔๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ต่อหน่วยอื่น ๑๕ %																		๒,๙๕๗,๙๐๓		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		๒๒,๖๙๗,๒๔๓		
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		๒๒,๒๓๖,๔๔๕		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		๙๐,๒๗๗,๙๐๐		
																			๓๖,๓๙	๓๗	

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๔,๘๐๔,๑๘๐ บาท)

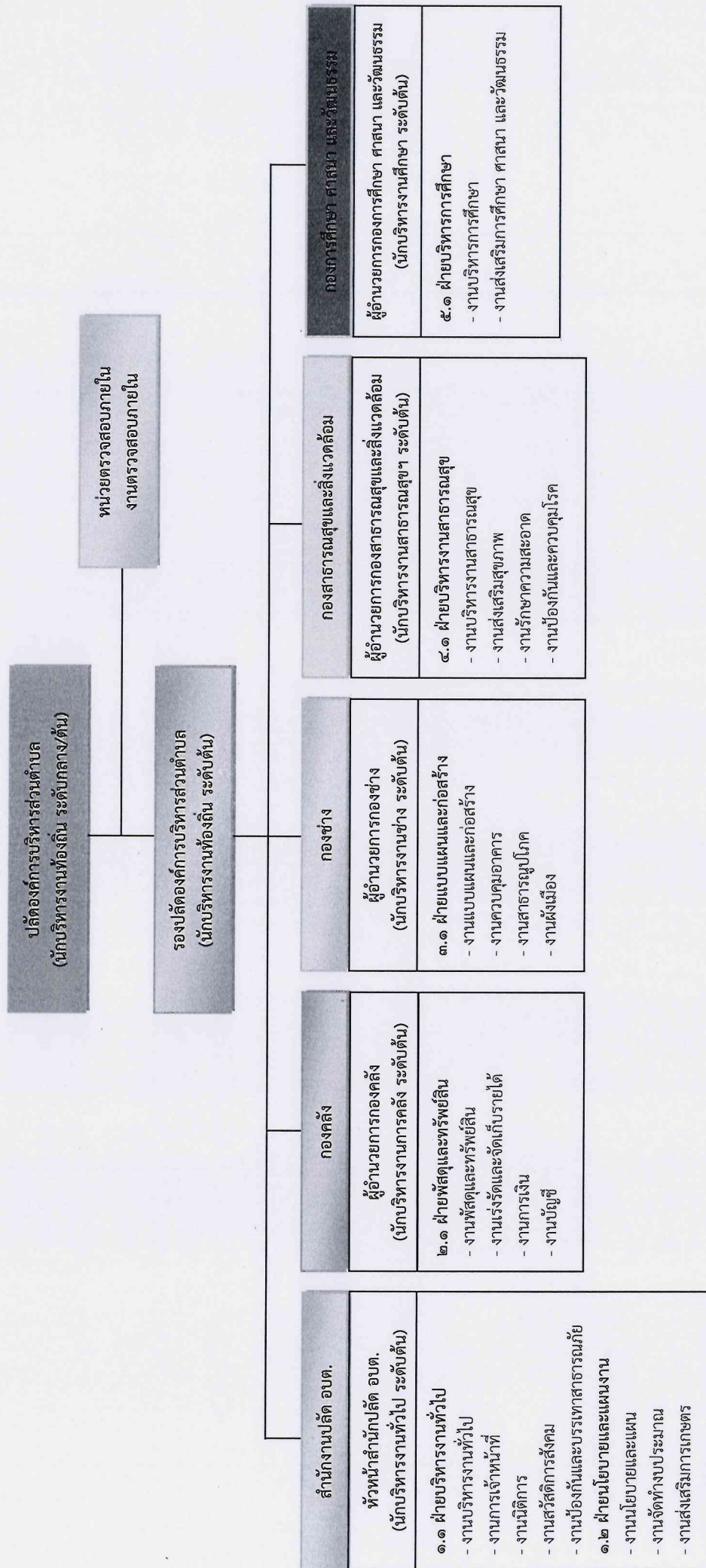
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = (๕๔,๘๐๔,๑๘๐ x ๕%) + ๕๔,๘๐๔,๑๘๐ = ๕๗,๕๔๔,๖๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๖๒,๒๐๔,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = (๖๒,๒๐๔,๐๐๐ x ๕%) + ๖๒,๒๐๔,๐๐๐ = ๖๕,๓๑๔,๐๐๐

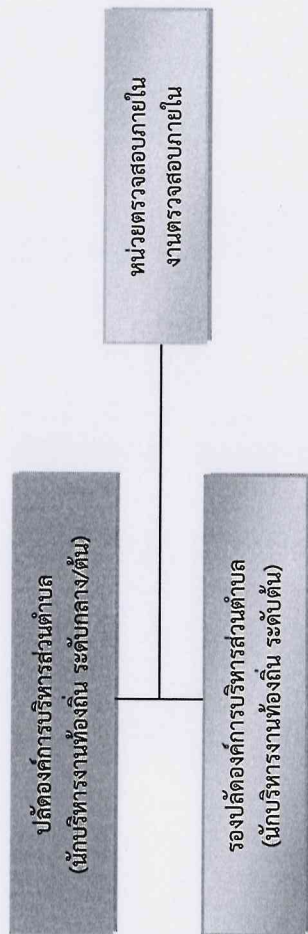
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก (เดิม)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม ทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ผอ. ศพด.	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	-	๒	-	-	๑๑	-	-	๑	๑๑	๑	-	๑	๒	๑	-	-	๒๐	๑๓	๖๔	

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก (ใหม่)

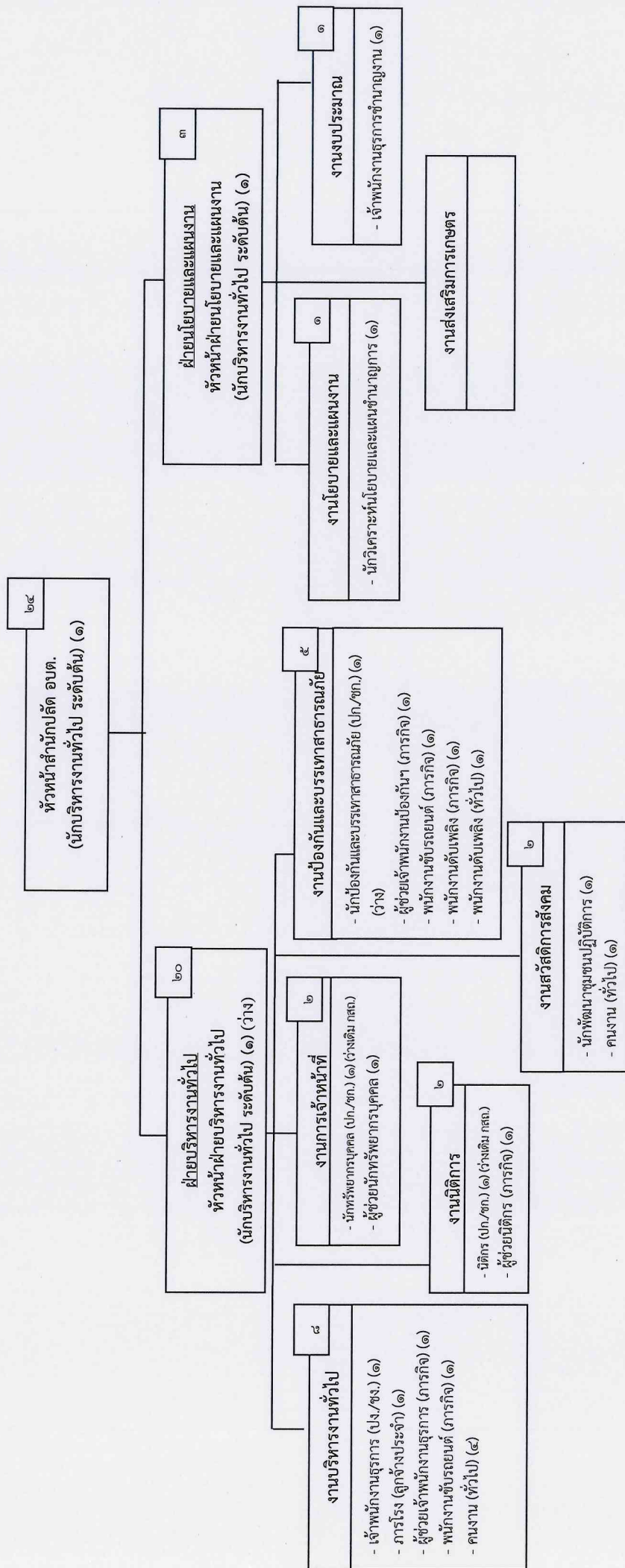


สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา	๒.๑ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแรงจูงใจและจัดเก็บรายได้ - งานการเงิน - งานบัญชี	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค	๕.๑ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา - งานธุรการกอง - งานพัสดุกอง - งานประสานแผน - งานประสานหน่วยงานภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์งานแผน ๕.๒ กลุ่มงานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติต่างๆ - งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้ - งานจัดทำแผนงานงบประมาณต่างๆ - งานรวบรวมและรายงานสถิติ - งานการโอนงบประมาณและแก้ไขค่าใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย	๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา				พนักงานจ้าง		รวม ทั้งสิ้น				
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญ	งาน	อาวุโส	ชำนาญ	งาน	ผอ.ศพด.	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑		ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	-	๒	-	๑	๑๑	-	-	๑	๑๒	๑	๗	-	๑	๑	๒	๑	-	-	๑	๒๑	๑๓	๗๓

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต. (เดิม)

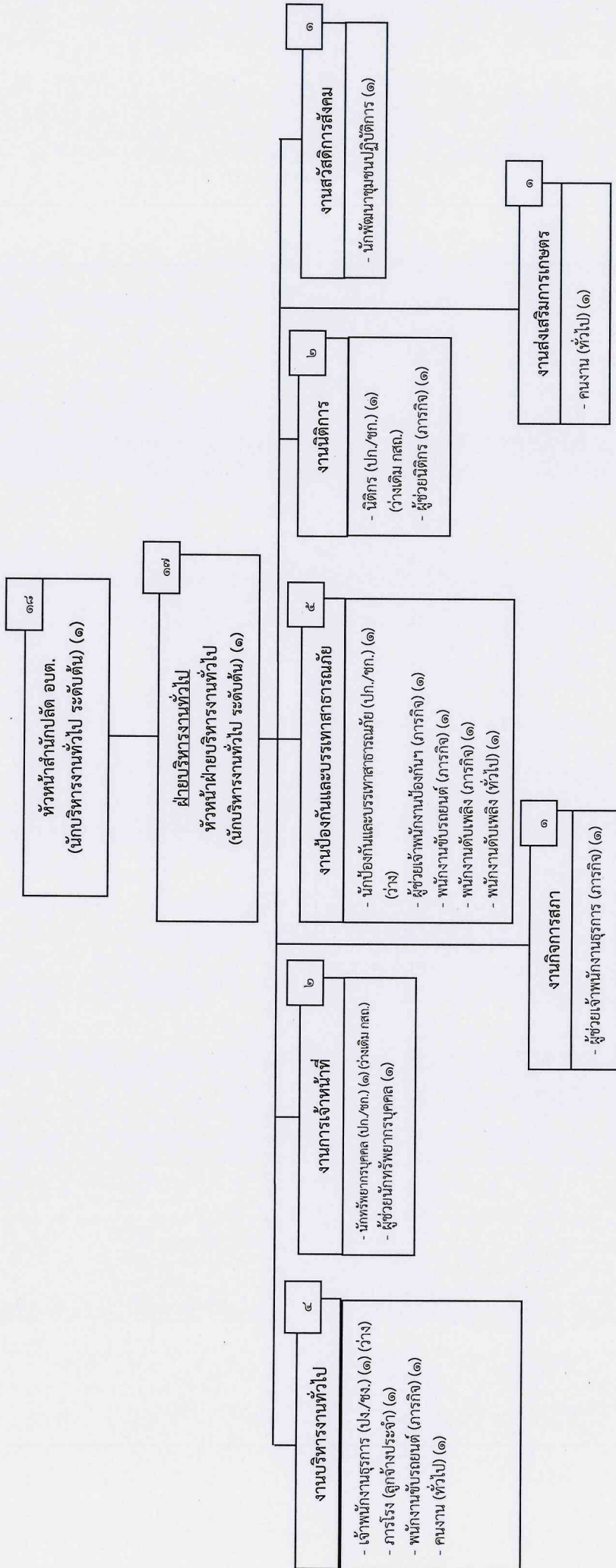
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ				ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา		พนักงานจ้าง		รวม ผู้ ทั้งสิ้น	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ตามภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๓	-	๑	๑	๔	-	๑	๑	-	-	-	๗	๖	๒๔

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต. (ใหม่)

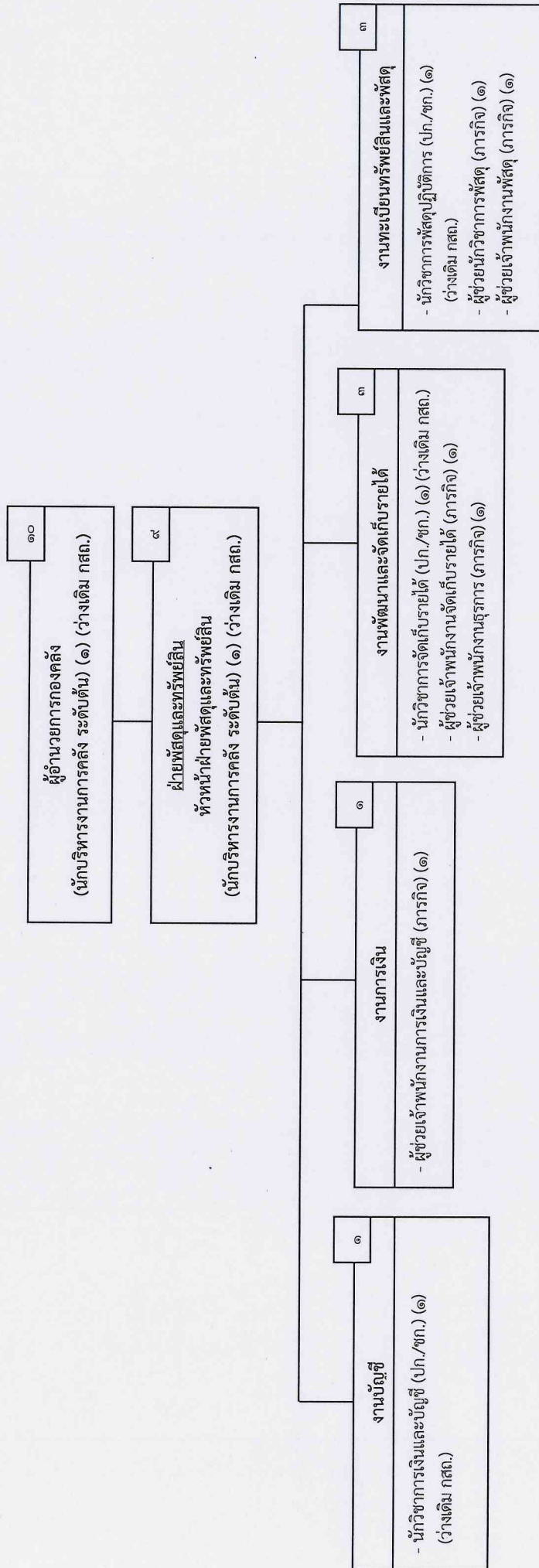
ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๑		ค.ศ.๒	ตามภารกิจ	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	๗	๓	๑๘

โครงสร้าง กองคลัง (เดิม)

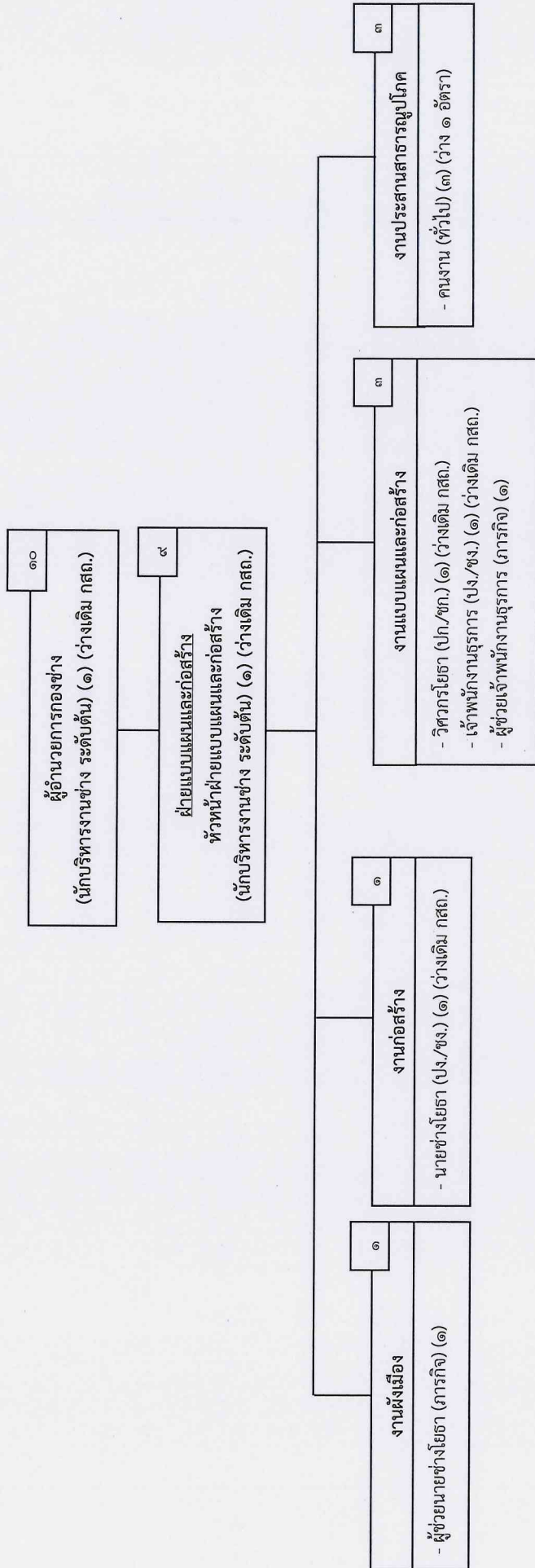
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๓	-	-	-	๕	-	๑๐

โครงสร้าง กองช่าง (เดิม)

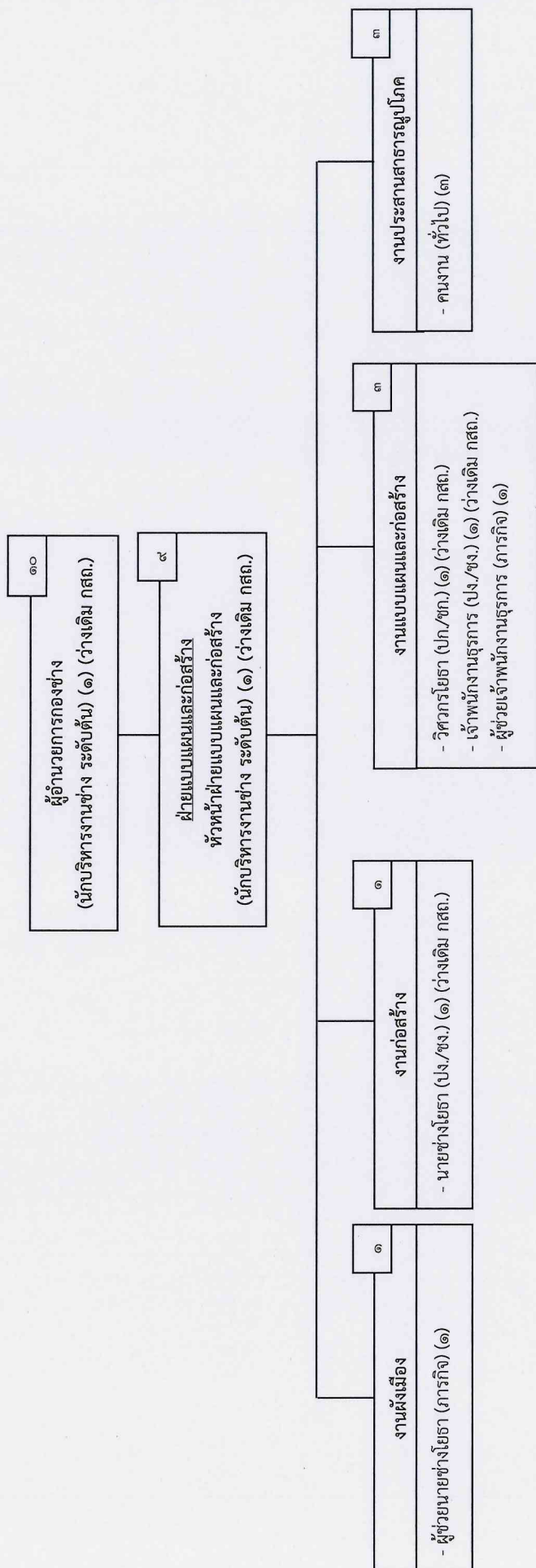
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม ทั้งสิ้น	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ค.ศ.๑		ค.ศ.๒	ครูผู้ช่วย		ตามภารกิจ
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	-	๒	๓	๑๐

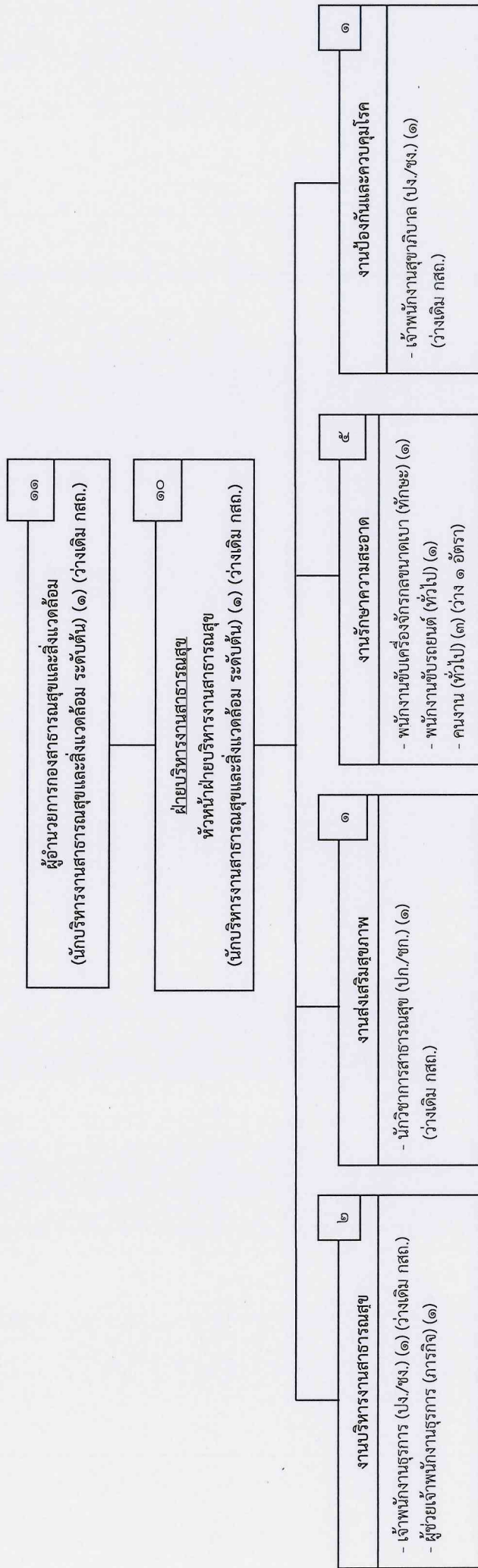
โครงสร้าง กองช่าง (ใหม่)

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



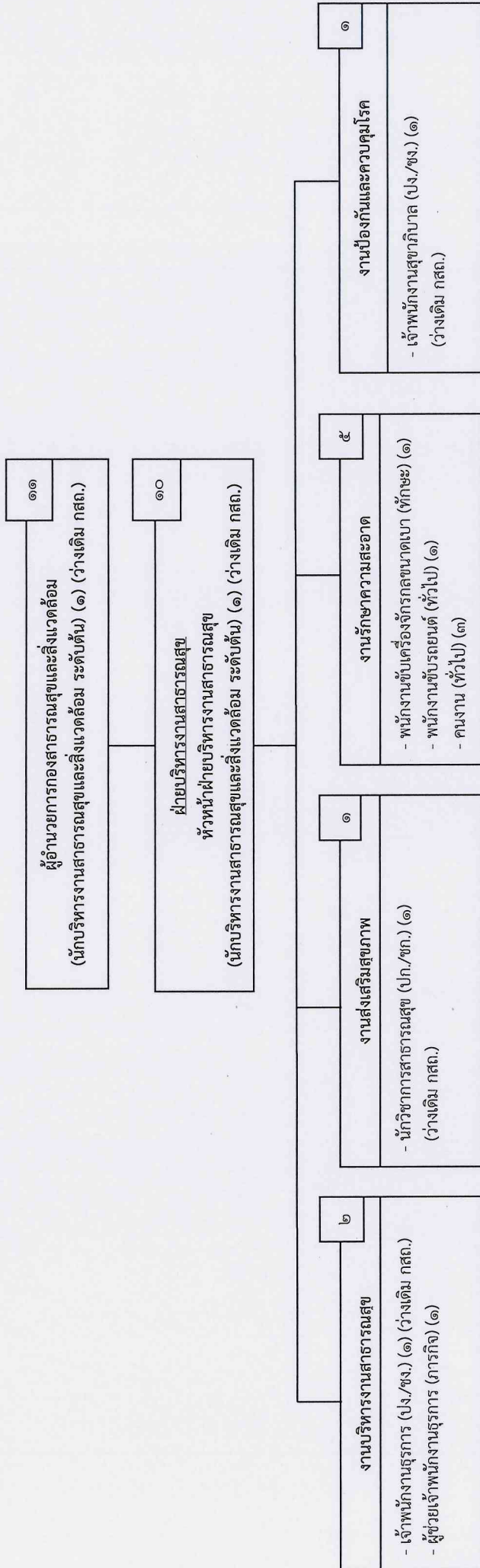
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม ทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	๓	๑๐	

โครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (เดิม)
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘



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

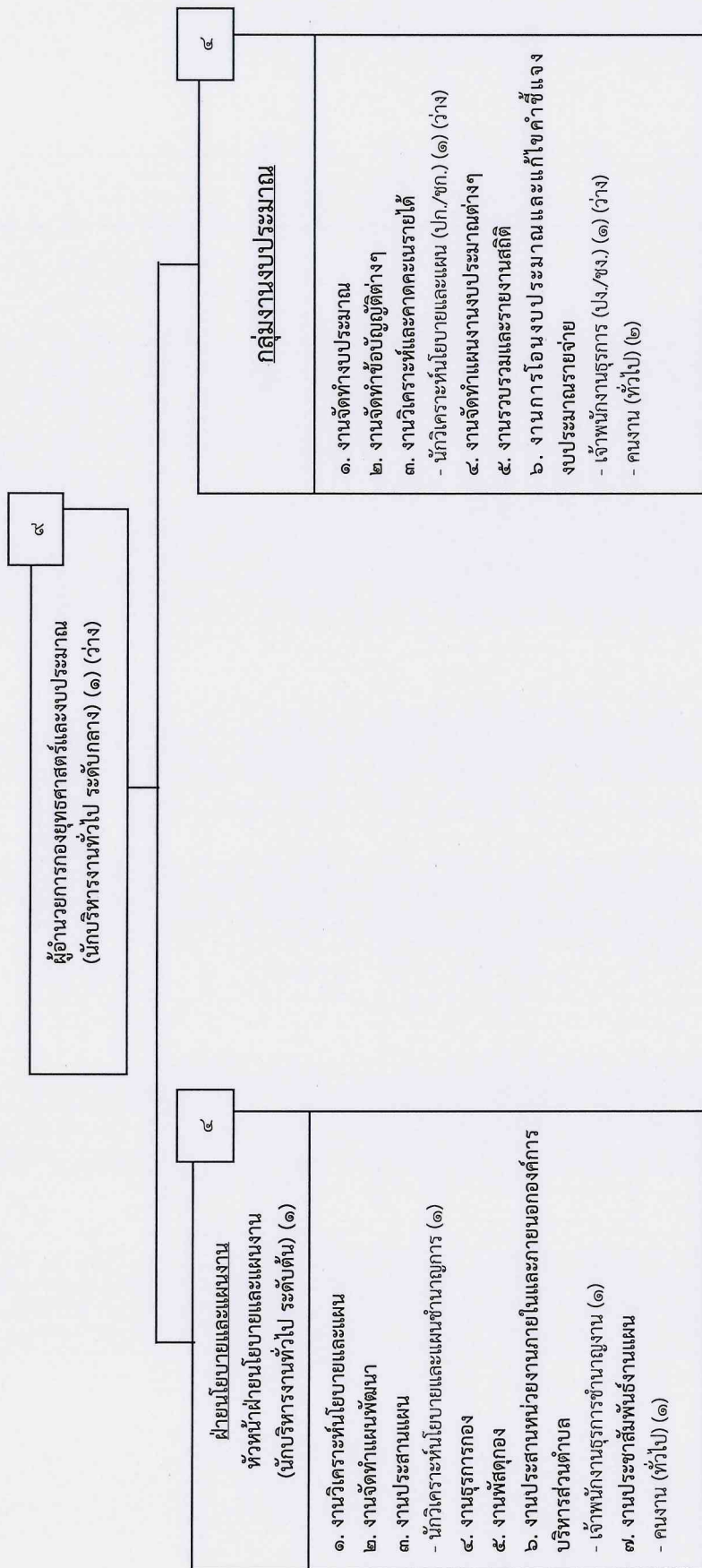
โครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ใหม่)
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ					ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา			พนักงานจ้าง		รวม ทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๔	๑๑

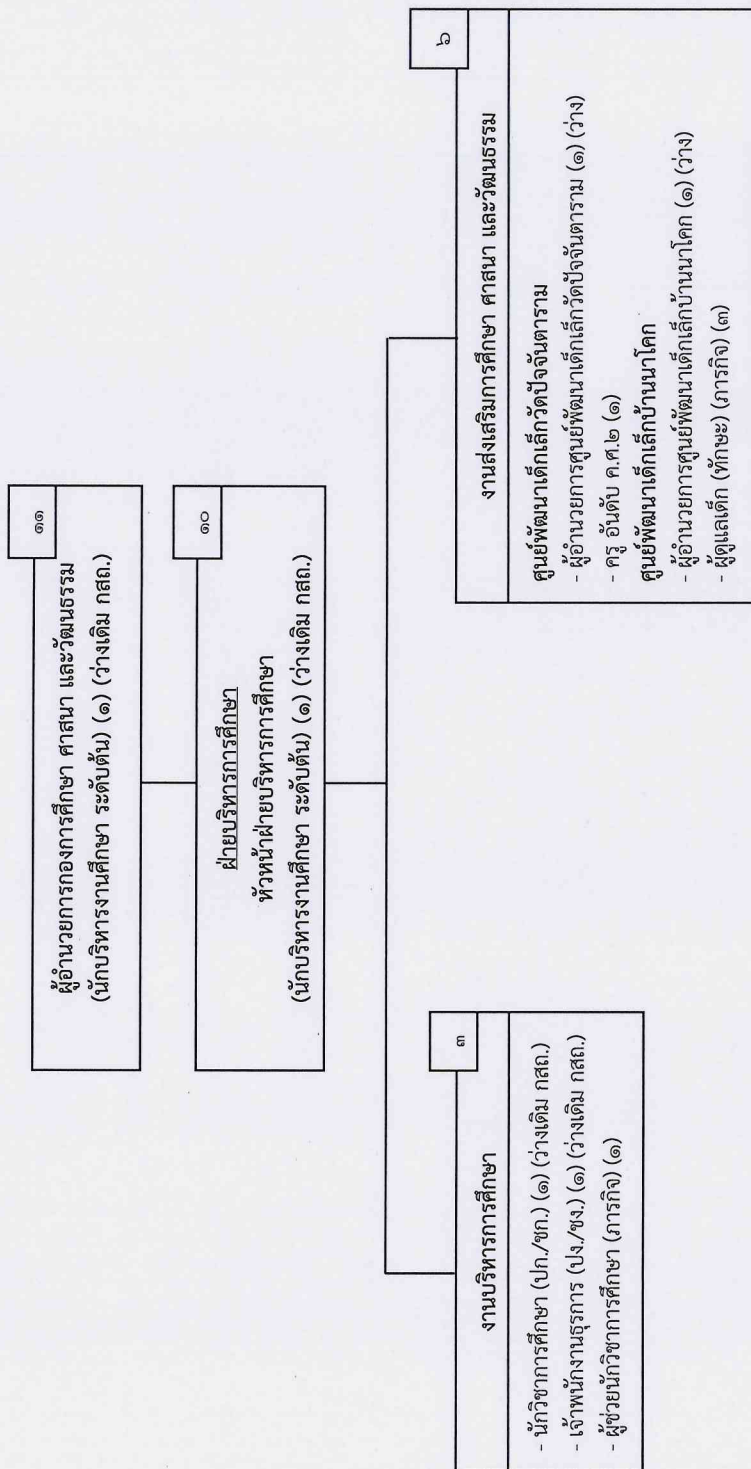
โครงสร้าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (ใหม่)

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประจำปีครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘



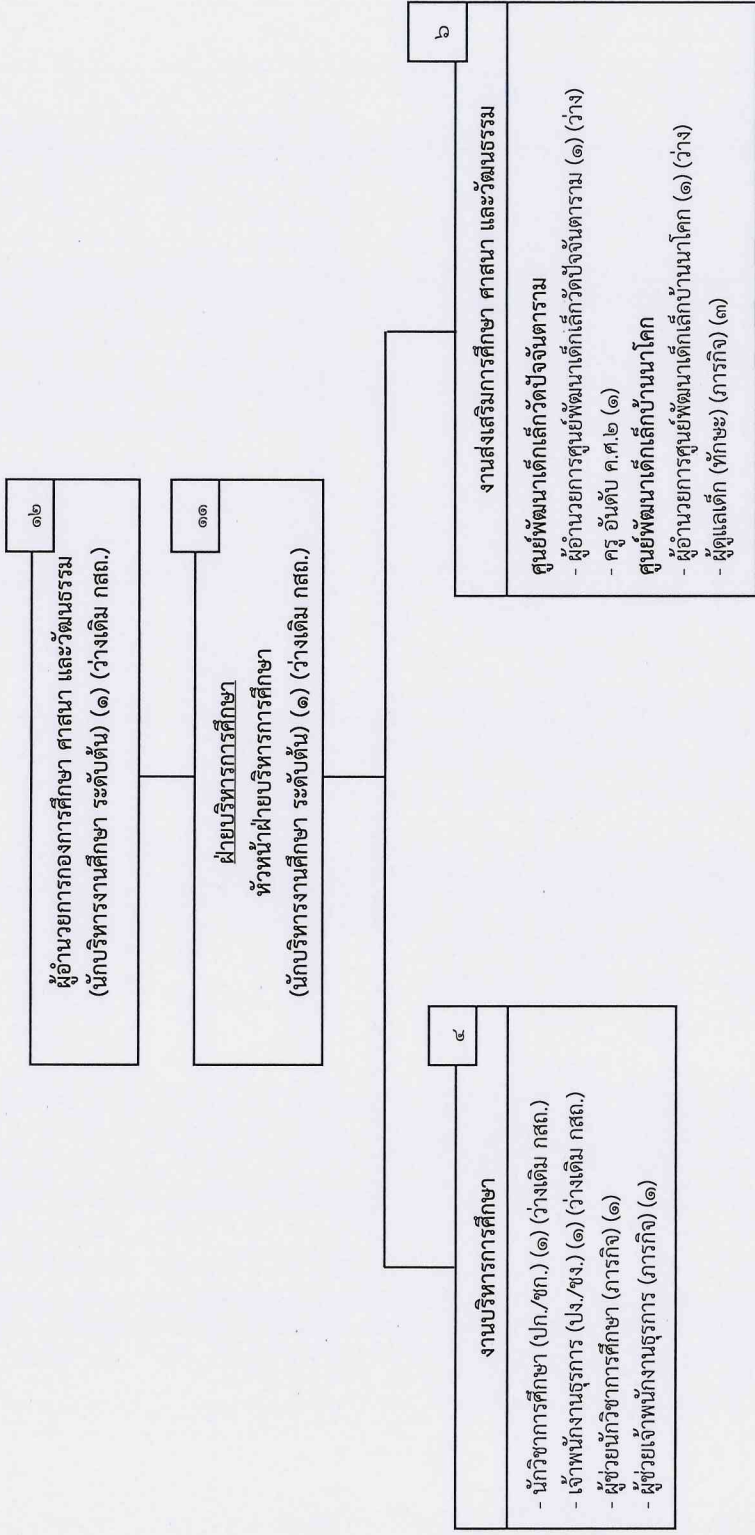
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา			พนักงานจ้าง		รวม ทั้งสิ้น		
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	๓	๙

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (เดิม)
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประจำปีครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา			พนักงานจ้าง		รวม ทั้งสิ้น		
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ	ผอ.สพด.	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย			
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	๑	-	-	๔	-	๑๑

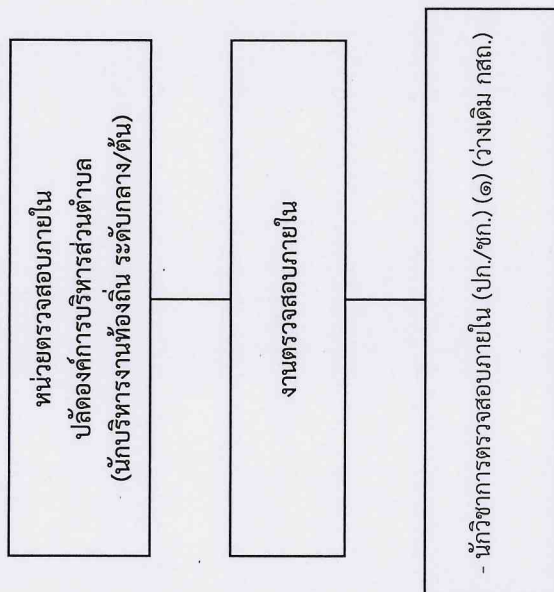
โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ใหม่)
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประจำปีครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม ทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผอ.สพด.	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑		ครูผู้ช่วย	ตามภารกิจ	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๑	-	-	๕	-	๑๒

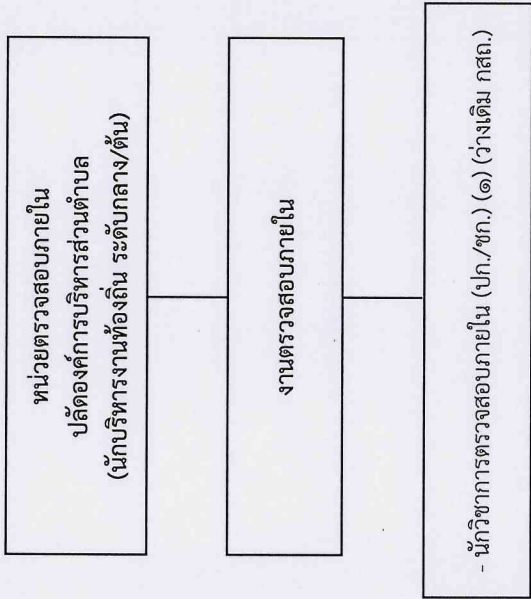
โครงสร้าง งานตรวจสอบภายใน (เดิม)

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘



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

โครงสร้าง งานตรวจสอบภายใน (ใหม่)
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป		ครูและบุคลากรทางการศึกษา			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม ทั้งสิ้น
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๑	นายพีระพล พันธุ์ใหม่	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๖๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๓๑๑,๖๕๐ (๒๕,๕๗๐ x ๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๙,๖๕๐	
๒	(ว่าง)		๖๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๕๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๓,๕๕๐ (ว่าง)	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน						หน่วยตรวจสอบภายใน						
๔	(ว่าง)	-	๖๑-๓-๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๓-๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๒๒๐	
	สำนักปลัด อบต.(๑๑)						สำนักปลัด อบต.(๑๑)						
๕	พ.จ.อ.กฤตภัทร์ ขาญกิจกรรณ์	ศ.บ.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๑-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๑-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐	
๕	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป						ฝ่ายบริหารงานทั่วไป						
๖	พ.จ.อ.โยธิน ผาพรม	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๖๑-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๑-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๒๕๐ (๓๕,๕๗๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๗,๒๕๐	
๖	(ว่างเดิม กส.)	-	๖๑-๓-๐๑-๒๒๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๓-๐๑-๒๒๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๒๒๐	
๗	(ว่างเดิม กส.)	-	๖๑-๓-๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๓-๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๒๒๐	
๘	(ว่าง)	-	๖๑-๓-๐๑-๒๒๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๓-๐๑-๒๒๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๒๒๐	
๙	ว่าที่ ร.ต.พิชญ์ คล้อยดี	ค.บ.บ. (คุุศกรรัฐศาสตรรรม)	๖๑-๓-๐๑-๒๒๑๐-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๑-๓-๐๑-๒๒๑๐-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๗๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๗,๖๐๐	
๑๐	(ว่าง)	-	๖๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๗๗,๕๐๐	
	ลูกจ้างประจำ						ลูกจ้างประจำ						
๑๑	นางมรรยาท บุญม	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	การโรง	กลุ่มงาน บริการพื้นฐาน	-	การโรง	กลุ่มงาน บริการพื้นฐาน	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๓,๐๐๐	
๑๒	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)						
๑๒	น.ส.ศิริพร โทณะย	บ.บ.บ. (บริหารรักษาระดับ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๗๓,๖๕๐ (๒๒,๖๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๓,๖๕๐	
๑๓	นายรัชพร วงศ์จิตสุภา	น.บ.บ. (นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๑๔	น.ส.วิภาวดี หาญกล้า	ศ.บ.บ. (นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๕๕๐ (๑๓,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๗,๕๕๐	
๑๕	นายสรศักดิ์ รอดดารา	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๓,๑๖๐ (๑๖,๙๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๑๖๐	
๑๖	นายบุญญา สิทธิกิจ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)						พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)					
๑๗	นายอาหาร เหมเนียม	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๗,๖๐๐ (๔,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๗,๖๐๐
๑๘	นายจักรพันธ์ หาญกล้า	ปวช. (เครือข่ายสุพรรณภูมิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)						พนักงานจ้าง (ทั่วไป)					
๑๙	นายวีรพงศ์ วงษ์เล	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายอัมรินทร์ เพชรพุ่ม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายธันวา จงพรา	ร.ป. (สังคมศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง (๑๔)						กองคลัง (๑๔)					
๒๒	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
	ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน						ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน					
๒๓	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๑,๖๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
๒๔	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๕	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๖	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)						พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)					
๒๗	น.ส.นรรัตน์ ศรีสง	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๑๖,๔๘๐ (๑๘,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๖,๔๘๐
๒๘	น.ส.กสกร แสงจันทร์	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๙	น.ส.ฐิติรัตน์ เพชรรัตน์	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๐	น.ส.ลลิตา เทพพิทักษ์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๑	น.ส.ณัฐพัชร แก้วสวัสดิ์	บธ.บ. (บรรณารักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่น ๆ	
	กองช่าง (๑๕)						กองช่าง (๑๕)					
๓๒	(ว่างเดิม 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 ๑๖)	-	๕๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
๓๓	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง						ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง					
๓๓	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๖)	-	๕๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
๓๔	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๒๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
๓๕	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๕๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
๓๖	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๖๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๕๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
๓๗	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)						พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)					
๓๗	นายทรงฤทธิ์ หาญกล้า	บธ.บ. (การศึกษาศาสตร)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๓๑,๒๕๐ (๑,๕๐๐ x ๑๖)	-	-	๓๓๑,๒๕๐
๓๘	น.ส.กวิณนาถ วงษ์วรรณ	บธ.บ. (การศึกษาระดับ ปริญญาโท)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๐,๗๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๖)	-	-	๓๕๐,๗๐๐
๓๙	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)						พนักงานจ้าง (ทั่วไป)					
๓๙	นายมนตรี ลือบางใหญ่	บธ.บ. (การตลาด)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๖)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๐	น.ส.ปิยนุช แสงสาคร	ร.ป.ศ. (รับประทศศาสตร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๖)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๑	นายสุวิทย์ จันทิโชติ	บธ.บ. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๖)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๒	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)						กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)					
๔๒	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๖)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
๔๓	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข						ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข					
๔๓	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๖)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
๔๔	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๒๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
๔๕	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง./ชง.	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๕๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
๔๖	(ว่างเดิม กสณ.)	-	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๖๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๕๐๐ (ว่างเดิม กสณ.)
๔๗	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)						พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)					
๔๗	น.ส.บุญสม แก้วพิจิตร	ศ.บ.บ. (จิตวิทยา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๖)	-	-	๓๓๔,๐๐๐
๔๘	นายชาญพิพัฒน์ เจริญพันธ์	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ท้ายจะ)	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ท้ายจะ)	-	๓๑๒,๘๐๐ (๕,๕๐๐ x ๑๖)	-	-	๓๑๒,๘๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่านอนแทน/ เงินอื่น ๆ	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)						พนักงานจ้าง (ทั่วไป)					
๔๙	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๕๐	นายวิทยา วงษ์วรรณ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๕๑	นายสมศรี สายพิริชัย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๕๒	น.ส.ดวงทัย ทิพนานนท์	ค.บ. (พลศึกษา)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)											
๕๓	(กำหนดเพิ่ม)	-	๖๑-๓-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๑	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๑-๓-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๑	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๓๕,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๓๕,๔๐๐ (๑,๒๐๐ X ๑๒)	-	๖๓๖,๖๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน											
๕๔	น.ส.สาธิตา ดวงประภา	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๑-๓-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๑-๓-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๖,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ X ๑๒)	๑๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๔๐,๙๖๐
๕๕	น.ส.สิริลลภา ปานทอง	บ.ม. (การจัดการ)	๖๑-๓-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๑-๓-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๑๖,๓๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๔๑๖,๓๖๐
๕๖	นางสาวสาลักษณ์ บุญจันทร์	บ.บ.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๑-๓-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๑-๓-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๙๖,๙๖๐ (๒๔,๗๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๖,๙๖๐
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๕๗	น.ส.สุภาลี กลิ่นสุคนธ์	บ.บ.บ. (คสช.บัณฑิต)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๕๘	น.ส.อนัญญา ราชอุตร	ป.ส. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
	กลุ่มงานงบประมาณ											
๕๙	กำหนดเพิ่ม	-	๖๑-๓-๐๗-๓๑๐๓-๐๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๓-๐๗-๓๑๐๓-๐๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๖๐ (กำหนดเพิ่ม)
๖๐	กำหนดเพิ่ม	-	๖๑-๓-๐๗-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๑-๓-๐๗-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๖๐ (กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๖๑	นายสมพงษ์ เสนอจิตต์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)											
๖๒	(ว่างเดิม กส.)	-	๖๑-๓-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๑-๓-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๕,๖๐๐ (ว่างเดิม กส.)
	ฝ่ายบริหารการศึกษา											
๖๓	(ว่างเดิม กส.)	-	๖๑-๓-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๑-๓-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๐๗,๖๐๐ (ว่างเดิม กส.)
๖๔	(ว่างเดิม กส.)	-	๖๑-๓-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๓-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๖๐ (ว่างเดิม กส.)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษ ใดๆ	
๖๕	(ว่างเต็ม กสค.)	-	๖๑-๓-๐๘-๔๑๑๑-๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๑-๓-๐๘-๔๑๑๑-๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙,๙๐๐ (ว่างเต็ม กสค.)
๖๖	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	ค.บ. (ศิลปกรรมศึกษา)	-				พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)					
๖๖	น.ส.ไพฑูริยา โพธิ์สาร		-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๓๘,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ X ๑.๒)	-	-	๓๘,๐๐๐
๖๗	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๘,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ X ๑.๒)	-	-	๓๘,๐๐๐
๖๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก											
๖๘	(ว่าง)	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านนาโคก	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านนาโคก	-	-	-	-	-
๖๙	น.ส.สุสดี ทองบ้านเกาะ	ค.บ. (พัฒนาชุมชน)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐ X ๑.๒)	-	-	๑๒,๘๐๐
๗๐	น.ส.ศุภากร วงษ์วรรณ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒๑,๕๐๐ (๑๗,๘๕๐ X ๑.๒)			๒๑,๕๐๐
๗๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าจันทาราม											
๗๑	(ว่าง)	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.วัดป่าจันทาราม	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.วัดป่าจันทาราม	-	-	-	-	-
๗๒	น.ส.สุวรรณา สีสวรรณ	ค.บ. (ปฐมวัย)	๖๑-๓-๐๘-๖๒๒๑-๕๖๖	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๖๑-๓-๐๘-๖๒๒๑-๕๖๖	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๓๕,๗๕๐ (๒๙,๙๕๐ X ๑.๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑.๒)	-	๓๕,๗๕๐
๗๓	น.ส.สุติมา ศักดิ์สิทธิ์	น.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๐,๑๕๐ (๑๖,๙๕๐ X ๑.๒)	-	-	๒๐,๑๕๐

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 ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อกับตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกเล็งเห็นว่า มีความสำคัญ อย่างยิ่งเนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง 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) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตดินเป็นพลเมืองที่ตื่นร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องไม่ประพัตดิน อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พยายามแก้ปัญหา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศไทยและประชาชน

๗. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๘. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องรักษาความลับที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อีกเมื่อ มีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๑๐. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

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

๑๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ต้องประพฤติตน ให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานตนเอง

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ที่ ๒๕๗/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ๓) 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. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก โทรศัพท์ ๐๓๔-๘๘๖๑๒๒ - ๒๔

ที่ สค ๗๓๒๐๑/๕๓๖๓

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

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

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้มีคำสั่งที่ ๒๙๓/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) เพื่อพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานในสังกัด ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ต่อไป นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละกอง/ฝ่าย จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก โดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ประธานคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- รับทราบ

นายพิระพล ฯ

พ.จ.อ.กฤตภัทร์ ฯ

พ.จ.อ.โยธิน ฯ

นางสาวศิริพร ฯ

ใบลงทะเบียนการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
 วันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ
๑	นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก	ประธานกรรมการ	
๒	นายพีระพล พันธุ์ใหม่	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก	กรรมการ	
๓	พ.จ.อ.กฤตภัทร์ ชาญกิจกรรณ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ	
๔	พ.จ.อ.โยธิน ผาพรม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๕	นางสาวศิริพร โทณเดี้ยว	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	ศิริพร

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
วันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ผู้ร่วมประชุม

๑. นายราชศักดิ์	มากสัมพันธ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก	ประธานกรรมการ
๒. นายพิระพล	พันธุ์ใหม่	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก	กรรมการ
๓. พ.จ.อ.กฤตภัทร์	ชาญกิจกรรม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๔. พ.จ.อ.โยธิน	ผาพรม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๕. นางสาวศิริพร	โทนเดี่ยว	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๐๐ น.

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

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายราชศักดิ์ ฯ

ประธานกรรมการ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้มีคำสั่ง ที่ ๒๙๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) 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. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ มติที่ประชุม	เรื่อง รับรองรายงานการประชุม -
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่อง เพื่อพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘
นายราชศักดิ์ ฯ ประธานกรรมการ	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 กำหนดฝ่ายและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ ของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภาระหน้าที่ที่จำเป็น ในการให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และให้คณะกรรมการช่วย พิจารณาเพื่อวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานที่มีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานของส่วนราชการ ทั้งนี้ขอให้ ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงให้ที่ประชุมทราบรายละเอียดต่อไป
พ.จ.อ.โยธิน ฯ ผู้ช่วยเลขานุการ	เนื่องจากมีส่วนราชการ แจ้งความประสงค์ขอปรับปรุงตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑. ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาต่อไปครับ
มติที่ประชุม	รับทราบ
นายราชศักดิ์ ฯ ประธานกรรมการ	ขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่แจ้งความประสงค์ขอปรับปรุงตำแหน่ง ชี้แจง รายละเอียดเหตุผลความจำเป็นที่ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังต่อไปครับ
พ.จ.อ.กฤตภัทร์ ฯ หัวหน้าสำนักปลัด	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตาม ภารกิจใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ โดยมีรายละเอียดและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามเอกสารแนบ (ปริมาณงาน) เนื่องจากกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีปริมาณงานด้านเอกสารที่ เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก และมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในส่วน ของ งานด้านงานธุรการและงานสารบรรณ การจัดเก็บเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบวิธี ปฏิบัติและสะดวกต่อการค้นหา การพิมพ์เอกสาร จัดหมายและหนังสือราชการต่างๆ งานจัดซื้อ จัดจ้าง เบิกจ่าย ได้แก่ ค่าอาหารกลางวัน ค่าวัสดุการเรียนการสอนของ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกทั้ง ๒ แห่ง และ
ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวดเร็ว ทันต่อความต้องการ เหมาะสมกับ
ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน จึงจำเป็นต้องขอ
กำหนดตำแหน่งดังกล่าวเพื่อรองรับปริมาณงานที่กล่าวมา

จึงขอเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลนาโคก ได้พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

มติที่ประชุม

เห็นควรขอกำหนดตำแหน่งใหม่ตามที่กองการศึกษาฯ เสนอ

นายราชศักดิ์ ฯ

ขอให้ตรวจสอบว่า ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์

ประธานกรรมการ

ตอบแทนอื่น โดยที่กฎหมายกำหนดไว้ภาระค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐
ตามมาตรา ๓๕

นายพีระพล ฯ

สำหรับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และ

กรรมการ

ประโยชน์ตอบแทนอื่น ก่อนและหลังปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ดังนี้ครับ

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

งบประมาณรายจ่ายประจำปี

งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (ก่อนปรับ)	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (หลังปรับ)	หมายเหตุ
๖๒,๒๐๔,๐๐๐	๑๙,๖๙๗,๐๘๕	๑๙,๘๕๕,๐๘๕	กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
	๓๑.๖๗	๓๑.๙๒	จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

- เห็นชอบให้มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และ
วัฒนธรรม

- ให้ทางเลขานุการคณะทำงานจัดทำเอกสารเพื่อนำเรื่องเสนอขอความเห็นชอบ
จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร (ก.อบต.จังหวัด) ต่อไป
เรื่องอื่น ๆ

ระเบียบวาระที่ ๔

นายราชศักดิ์ ฯ

สอบถามที่ประชุมไม่มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องให้ที่ประชุมพิจารณาเพิ่มเติม
หรือไม่ ถ้าไม่มี ผมขอปิดการประชุมครับ

ประธานกรรมการ

เลิกประชุม

เวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ) พ.จ.อ.

(โยธิน ผาพรม)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายพีระพล พันธุ์ใหม่)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
ประธานกรรมการ

มติ ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

๔.๗.๒ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ที่	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/ ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่	กำหนด เพิ่ม (อัตรา)	ลด (อัตรา)	ตรวจสอบข้อมูลประกอบการพิจารณา ตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด	ความเห็นของ คณะอนุ กรรมการฯ	มติ ก.อบต. สมุทรสาคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ วันที่ ๒๕กย๖๘
๑	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม งานบริหารการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		เหตุผลและความจำเป็นของ อบต.นาโคก ๑. เนื่องจากกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีปริมาณงานด้านเอกสารที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในส่วนของงานด้านงานธุรการและงานสารบรรณ การจัดเก็บเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบวิธีปฏิบัติและสะดวกต่อการค้นหาการพิมพ์เอกสาร จัดหมายและหนังสือราชการต่างๆ รวมถึงการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง เบิกจ่ายค่าวัสดุสำนักงานภายในกองการศึกษา ฯ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จำนวน ๒ ศูนย์ มีเด็กนักเรียนทั้งหมด จำนวน ๓๑ คน มีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เบิกจ่าย ในส่วนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้ - ค่าอาหารกลางวัน จำนวน ๑๐ ครั้ง งบประมาณ ๒๓๑,๖๒๔ บาท - ค่าวัสดุการเรียนการสอน จำนวน ๑ ครั้ง งบประมาณ ๕๕,๑๐๑ บาท ๒. เนื่องจากกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าง และได้ร้องขอให้ กสผ. สอบ จึงไม่มีผู้ปฏิบัติงาน จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ๓. รายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ ครบถ้วน ๔. การคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ได้เท่ากับ ๑.๙๔ ๕. ค่าใช้จ่ายก่อนเพิ่ม ร้อยละ ๓๑.๖๗ ๖. ค่าใช้จ่ายหลังเพิ่ม ร้อยละ ๓๑.๙๒	ควรเห็นชอบ เนื่องจากมีปริมาณงานคุณภาพของงานเพียงพอ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นไปตามกฎหมายกำหนด	เห็นชอบ



ตรวจสอบแล้วถูกต้องตามมติ ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘



ที่ สค ๗๓๒๐๑/๕๖๘

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
๑๐๙ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาโคก อำเภอเมืองฯ
จังหวัดสมุทรสาคร ๗๔๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินเกณฑ์พื้นฐาน

จำนวน ๑ ชุด

๒. บัญชีรายชื่อผู้นำชุมชนในเขตตำบลนาโคก

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีความประสงค์ที่จะดำเนินการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้แก่ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณระดับกลาง ด้วยเหตุผลสำคัญที่ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกมีความพร้อมที่สามารถจะกำหนดส่วนราชการขึ้นได้ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกได้ดำเนินการพิจารณาเกี่ยวกับปริมาณและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน รวมถึงตัวชี้วัดด้านต่างๆ ภายใต้การวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงขอความอนุเคราะห์คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร คัดเลือกกรรมการเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในการประเมินการกำหนดส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ระดับกลาง ดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นประธาน
๒. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
๓. ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง ระดับตำแหน่ง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
๔. ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ได้รับหนังสือฉบับนี้แล้ว

ลงชื่อ.....
วันที่ ๒ กค ๖๘

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

งานการเจ้าหน้าที่

โทร/โทรสาร ๐-๓๔๘๘-๖๑๒๓ ต่อ ๑๑

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ saraban-nakhok@lgo.mail.go.th

เว็บไซต์ www.nakhok.go.th

ปลัด อบต.

รองปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด.....

หัวหน้าฝ่าย.....

หัวหน้า.....

หลักเกณฑ์ที่ ๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ตามแนวทางหนังสือสั่งการ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดดังนี้

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

= เงินเดือน ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗ และประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง) x ๑๐๐

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

$$= \frac{(๑๖,๒๕๐,๑๖๐ + ๑,๗๕๔,๙๖๐.๑๓) \times ๑๐๐}{๕๙,๑๕๐,๐๐๐} = \frac{๑๘,๐๐๕,๑๒๐.๑๓ \times ๑๐๐}{๕๙,๑๕๐,๐๐๐}$$

$$= ๓๐.๔๓$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

= เงินเดือนค่าจ้างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง + ประโยชน์ตอบแทนอื่น x ๑๐๐

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

$$= \frac{(๑๗,๕๐๗,๖๔๐ + ๑,๒๒๕,๕๖๐ + ๒,๖๒๖,๑๔๖) \times ๑๐๐}{๖๒,๒๐๔,๐๐๐} = \frac{๕๑,๓๖๐,๓๔๖ \times ๑๐๐}{๖๒,๒๐๔,๐๐๐}$$

$$= ๓๔.๓๔$$

ฉะนั้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้วคิดเป็นร้อยละ = $๓๐.๔๓ + ๓๔.๓๔ = ๓๒.๓๘$

๒

(ลงชื่อ) พ.จ.อ.

ผู้สำรวจ

(กฤตภัทร์ ชาญกิจกรรณ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายพีระพล พันธุ์ใหม่)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

หลักเกณฑ์ที่ ๒ งบประมาณเพื่อการลงทุน

องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑. ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕๙,๑๕๐,๐๐๐.- บาท

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน (ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ในปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย

- ค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง	จำนวน ๑๑,๐๘๗,๔๙๕.-	บาท
- เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	จำนวน ๗,๔๕๓,๒๐๐.-	บาท
- อาหารกลางวัน	จำนวน ๑,๒๘๐,๐๐๐.-	บาท
- อาหารเสริมนม	จำนวน ๖๓๐,๙๑๐.-	บาท

รวมเป็นเงินจำนวน ๒๐,๔๕๑,๖๐๕.- บาท

คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๗

$$\text{วิธีคำนวณ } \frac{๒๐,๔๕๑,๖๐๕}{๕๙,๑๕๐,๐๐๐} \times ๑๐๐ = ๓๔.๕๗$$

(ลงชื่อ) พ.จ.อ.



ผู้สำรวจ

(กฤตภัทร์ ชาญกิจกรรณ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบ

(นายพีระพล พันธุ์ใหม่)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

(ลงชื่อ)



ผู้รับรอง

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

การกระจายที่เกิดขึ้น
กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่ (ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ที่	ชื่อตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม	ระดับตำแหน่ง	รายละเอียด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ	กลาง	๑	๐	๐	๕๓๘,๒๐๐	๑๒,๔๒๐	๒๒,๔๒๐	๕๓๘,๒๐๐	๕๕๐,๖๒๐	๕๖๓,๐๔๐
	กลุ่มงานงบประมาณ										
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป/ชก	๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ชง	๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๒๐
						๑,๑๙๑,๔๒๐			๑,๑๙๑,๔๒๐	๑,๒๒๕,๕๖๐	๑,๒๕๙,๗๐๐

พ.จ.อ. 

(กฤตภัทร์ ขาญกิจกรรม)
หัวหน้าสำนักงานปลัด



(นายพีระพล พันธุ์ใหม่)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก



(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

ส่วนราชการที่ขอทำหนังสือใหม่
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
๑	-	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑ อัตรา	(กำหนดใหม่)
๒	นางสาวสาธิตา ดวงประภา	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑ อัตรา	(ตัดโอนมาจาก สำนักปลัด)
๓	นางสาววัลลภา ปานทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑ อัตรา	(ตัดโอนมาจาก สำนักปลัด)
๔	นางเสาวลักษณ์ บุญจันทร์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑ อัตรา	(ตัดโอนมาจาก สำนักปลัด)
กลุ่มงานงบประมาณ					
๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑ อัตรา	(กำหนดใหม่)
๒	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑ อัตรา	(กำหนดใหม่)

บัญชีรายชื่อผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
 เพื่อใช้ในการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการประเมินการกำหนดส่วนราชการ ระดับกลาง
 การเปิดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ระดับกลาง
 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ	วุฒิการศึกษา	ที่อยู่	หมายเลขโทรศัพท์	ตำแหน่งในชุมชน
๑	นายณภสินธุ์ ทิมาวงศ์	๓๙	มัธยมศึกษาตอนปลาย	หมู่ที่ ๑ ตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร	๐๙๙-๑๙๐๑๑๒๒	กำนันตำบลนาโคก



ที่ สค ๗๓๒๐๑/๒๕๖๐

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
๑๐๙ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาโคก อำเภอเมืองฯ
จังหวัดสมุทรสาคร ๗๔๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รายชื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
เรียน ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีความประสงค์ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตาม
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จำนวน ๑ ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
ระดับกลาง ซึ่งการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวนี้ หลักเกณฑ์กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล
พิจารณาเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ
เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ในการนี้ เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ประเภทสามัญเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงขอความอนุเคราะห์
คณะกรรมการ เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในการประเมินการกำหนดส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และ
งบประมาณ ระดับกลาง ดังนี้

๑. ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ
๒. ผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้ง ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

งานการเจ้าหน้าที่

โทร/โทรสาร ๐-๓๔๘๘-๖๑๒๓ ต่อ ๑๑

เว็บไซต์ www.nakhok.go.th

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ saraban-nakhok@lgo.mail.go.th

รับหนังสือแล้ว

15-8-68

ปลัด อบต.		วันที่ 13 ส.ค. 2568
รองปลัด อบต.	-	วันที่ 13 ส.ค. 2568
หัวหน้าสำนักปลัด		วันที่ 13 ส.ค. 2568
หัวหน้าฝ่าย		วันที่ 13 ส.ค. 2568

เลขรับที่ ๑๔๘
วันที่ 29 ส.ค. 2568
เวลา 11.16 น.
☐ บริหารงานทั่วไป ☒ บุคลากร
☐ นโยบายและแผน ☐ นิติกร
ที่ สค ๐๐๒๓.๒/๓๕๕ ☐ ป้องกันฯ



องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
เลขที่รับ 2549
วันที่ 29 ส.ค. 2568
เวลา 11.15 น.
☒ สำนักงานปลัด อบต.

กองคลัง
สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร
ถนนเศรษฐกิจ ๑ สค ๗๔๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รายชื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกอง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

อ้างถึง หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ที่ สค ๗๓๒๐๑/๖๔๐ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีความประสงค์ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกอง เพิ่มขึ้น ได้แก่ กองยุทธศาสตร์และประมาณ และขอความอนุเคราะห์รายชื่อคณะกรรมการประเมิน เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว นั้น

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร พิจารณาแล้วขอเรียนว่า ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เป็นกรรมการและเลขานุการตามหลักเกณฑ์ฯ กำหนด และแต่งตั้ง นางรำไพ พรหมมา ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอภิญญา ขำดี)

ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทรศัพท์ ๐๘๙-๕๕๓๑๔๙๗ , ๐๖๓-๒๐๖๖๒๘๘
ผู้ประสานงาน นางรำไพ พรหมมา



คำสั่งการบริหารส่วนตำบลนาโคก

ที่ ๒๙๕ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้เสนอขอคณะกรรมการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร ในการคัดเลือกคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนส่วนราชการ ผู้นำชุมชนในเขตตำบลนาโคก และสัดส่วนคณะกรรมการจากท้องถิ่นจังหวัดและผู้ช่วยเลขานุการจากท้องถิ่นจังหวัด นั้น

มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้คัดเลือกคณะกรรมการเพื่อประเมินกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ดังนี้

คณะกรรมการประเมินเพื่อปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายเศกสรรค์ ฮีสวัสดิ์ (ผู้ทรงคุณวุฒิ ก.อบต) | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร | กรรมการ |
| ๓. พัฒนาการจังหวัดสมุทรสาคร | กรรมการ |
| ๔. นายณภสินธุ์ ทิมาียงค์ (กำนันตำบลนาโคก) | กรรมการ |
| ๕. ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นางรำไพ พรหมมา (ผ.อ.กลุ่มงานมาตรฐานงานบุคคลท้องถิ่น) | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก



ที่ สค ๗๓๒๐๑/๗๑๕๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาโคก
อำเภอเมืองสมุทรสาคร สค ๗๔๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ที่ ๓๘๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้เสนอขอคณะกรรมการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง โดยขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบให้คัดเลือกคณะกรรมการเพื่อประเมินกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงได้ดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง จึงขอส่งสำเนาคำสั่งตามสิ่งที่ส่งมาด้วยมายังท่าน เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร/โทรสาร ๐-๓๔๘๘-๖๑๒๓ ต่อ ๑๑
เว็บไซต์ www.nakhok.go.th



ที่ สค ๗๓๒๐๑/๗๕๖๘

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาโคก
อำเภอเมืองสมุทรสาคร สค ๗๕๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

เรียน ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการประเมินการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ที่ ๓๘๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้เสนอขอคณะกรรมการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง โดยขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบให้คัดเลือกคณะกรรมการเพื่อประเมินกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงได้ดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง จึงขอส่งสำเนาคำสั่งตามสิ่งที่ส่งมาด้วยมายังท่าน เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
งานการเจ้าหน้าที่

โทร/โทรสาร ๐-๓๔๘๘-๖๑๒๓ ต่อ ๑๑

เว็บไซต์ www.nakhok.go.th

ได้รับหนังสือฉบับนี้แล้ว

ลงชื่อ.....

วันที่ ๑ ก.ย. ๖๘

ปลัด อบต. วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๘
รองปลัด อบต. วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๘
หัวหน้าสำนักปลัด วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๘
หัวหน้าฝ่าย วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๘
ร่าง/พิมพ์/ทวน วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๘

สำนักงานปลัด อบต.นาโคก
เลขที่รับ 1017
วันที่ 11 ก.ย. 2568
เวลา 16.51 น.
☐ บริหารงานทั่วไป ☒ บุคลากร
☐ นโยบายและแผน ☐ นิติกร
☐สวัสดิการสังคม ☐ ป้องกันฯ
ที่ สค ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๖



องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
เลขที่รับ 2311
วันที่ 11 ก.ย. 2568
เวลา 16.50 น.
☒ สำนักงานปลัด อบต.
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง
☐ กองสาธารณสุขฯ
☐ กองการศึกษาฯ

สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร
ถนนเศรษฐกิจ ๑ สค ๗๔๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง การประเมินโครงสร้างส่วนราชการระดับกองขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก และองค์การบริหาร
ส่วนตำบลบางโทรัด

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก และองค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัด

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก และองค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัด รายงาน
ความประสงค์ขอรับการประเมินโครงสร้างส่วนราชการระดับกอง ได้แก่ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖
สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว โดยองค์การ
บริหารส่วนตำบลนาโคกและองค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัด ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
โครงสร้างส่วนราชการระดับกองเรียบร้อยแล้ว นั้น

คณะกรรมการประเมินโครงสร้างส่วนราชการระดับกองตามคำสั่ง ได้กำหนดวันประเมินตัวชี้วัด
ตามหลักเกณฑ์ฯ เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ฯ ในวันศุกร์ที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมท่าจีน ชั้น ๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้น จึงขอให้ท่านจัดเตรียมเอกสารตาม
จำนวนคณะกรรมการ ฯ พร้อมทั้งแจ้งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วม
ประเมินเพื่อนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการประเมินโครงสร้างส่วนราชการตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอภิญญา ขำดี)

ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการประเมิน ฯ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐ ๓๔๔๒ ๗๕๓๐

ผู้ประสานงาน นางรำไพ พรหมมา ๐ ๘๙๕๕ ๓๑๔๙ ๗

มติ ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘
 ระเบียบวาระที่ ๔.๑๐ ขอความเห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ “กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ”
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	อปท.	สรุปผลการประเมิน	มติ ก.อบต. จังหวัดสมุทรสาคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ วันที่ ๒๕ ก.ย.๖๘																																																																																	
๑	อบต.นาโคก	๑. ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดพื้นฐาน <table border="1"> <tr> <td colspan="3">การค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในงบประมาณที่ผ่านมา และปีที่ขอประเมินรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕</td> <td>ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนฯ ในงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐</td> <td>ความเห็น ของคณะ กรรมการฯ</td> </tr> <tr> <td>ปีที่ผ่านมา (๖๗) (%)</td> <td>ปีที่ขอประเมิน (๖๘) (%)</td> <td>เฉลี่ย (%)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>๓๐.๔๓ %</td> <td>๓๔.๓๔ %</td> <td>๓๒.๓๘ %</td> <td>๓๔.๕๗ %</td> <td>ผ่านเกณฑ์</td> </tr> </table> ๒. ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ <table border="1"> <tr> <td colspan="3">เกณฑ์การประเมิน (๗๐ คะแนน)</td> <td rowspan="2">รวมกันเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕</td> <td rowspan="2">ความเห็น ของคณะ กรรมการฯ</td> </tr> <tr> <td>ด้านปริมาณงาน (๒๕ คะแนน)</td> <td>ด้านคุณภาพ (๓๐ คะแนน)</td> <td>ด้านพัฒนาองค์กร (๑๕ คะแนน)</td> </tr> <tr> <td>๑๘</td> <td>๓๐</td> <td>๑๕</td> <td>๖๓ = ๙๐ %</td> <td>ผ่านเกณฑ์</td> </tr> </table> ๓. ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างาน กรณี “ส่วนราชการ ระดับกลาง” ต้องมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป <table border="1"> <tr> <th>หัวข้อการประเมิน</th> <th>คะแนนเต็ม</th> <th>คะแนนที่ได้</th> <th>ความเห็นของ คณะกรรมการฯ</th> </tr> <tr> <td>๑. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน</td> <td></td> <td></td> <td rowspan="13">ผ่านเกณฑ์</td> </tr> <tr> <td>๑.๑ ลักษณะงาน</td> <td>๑๕๐</td> <td>๑๑๕</td> </tr> <tr> <td>๑.๒ การบริหารงานและการจัดการ</td> <td>๑๐๐</td> <td>๗๗</td> </tr> <tr> <td>๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์</td> <td>๑๐๐</td> <td>๗๗</td> </tr> <tr> <td>๒. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา</td> <td>๑๐๐</td> <td>๗๗</td> </tr> <tr> <td>๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์</td> <td>๑๕๐</td> <td>๑๒๗</td> </tr> <tr> <td>๓. องค์ประกอบด้านการระดมความคิด</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>๓.๑ อิสระในการปฏิบัติงาน</td> <td>๑๐๐</td> <td>๗๗</td> </tr> <tr> <td>๓.๒ ขอบเขตผลกระทบของงาน</td> <td>๑๕๐</td> <td>๑๑๕</td> </tr> <tr> <td>๓.๓ อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ</td> <td>๑๕๐</td> <td>๑๐๔</td> </tr> <tr> <td>รวมคะแนน</td> <td>๑,๐๐๐</td> <td>๗๖๙</td> </tr> </table> ๔. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกอง ต้องกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ไม่เกิน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน <table border="1"> <tr> <td>การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ</td> </tr> <tr> <td>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)</td> </tr> <tr> <td>ฝ่ายนโยบายและแผนงาน</td> </tr> <tr> <td>หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</td> </tr> <tr> <td>นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน</td> </tr> <tr> <td>คนงาน (๒ อัตรา)</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มงานงบประมาณ</td> </tr> <tr> <td>นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.</td> </tr> <tr> <td>คนงาน ๑ อัตรา</td> </tr> </table>	การค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในงบประมาณที่ผ่านมา และปีที่ขอประเมินรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕			ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนฯ ในงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐	ความเห็น ของคณะ กรรมการฯ	ปีที่ผ่านมา (๖๗) (%)	ปีที่ขอประเมิน (๖๘) (%)	เฉลี่ย (%)			๓๐.๔๓ %	๓๔.๓๔ %	๓๒.๓๘ %	๓๔.๕๗ %	ผ่านเกณฑ์	เกณฑ์การประเมิน (๗๐ คะแนน)			รวมกันเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕	ความเห็น ของคณะ กรรมการฯ	ด้านปริมาณงาน (๒๕ คะแนน)	ด้านคุณภาพ (๓๐ คะแนน)	ด้านพัฒนาองค์กร (๑๕ คะแนน)	๑๘	๓๐	๑๕	๖๓ = ๙๐ %	ผ่านเกณฑ์	หัวข้อการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	๑. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน			ผ่านเกณฑ์	๑.๑ ลักษณะงาน	๑๕๐	๑๑๕	๑.๒ การบริหารงานและการจัดการ	๑๐๐	๗๗	๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๐๐	๗๗	๒. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา			๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	๑๐๐	๗๗	๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๕๐	๑๒๗	๓. องค์ประกอบด้านการระดมความคิด			๓.๑ อิสระในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๗๗	๓.๒ ขอบเขตผลกระทบของงาน	๑๕๐	๑๑๕	๓.๓ อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๕๐	๑๐๔	รวมคะแนน	๑,๐๐๐	๗๖๙	การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	คนงาน (๒ อัตรา)	กลุ่มงานงบประมาณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	คนงาน ๑ อัตรา	เห็นชอบ
การค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในงบประมาณที่ผ่านมา และปีที่ขอประเมินรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕			ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนฯ ในงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐	ความเห็น ของคณะ กรรมการฯ																																																																																
ปีที่ผ่านมา (๖๗) (%)	ปีที่ขอประเมิน (๖๘) (%)	เฉลี่ย (%)																																																																																		
๓๐.๔๓ %	๓๔.๓๔ %	๓๒.๓๘ %	๓๔.๕๗ %	ผ่านเกณฑ์																																																																																
เกณฑ์การประเมิน (๗๐ คะแนน)			รวมกันเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕	ความเห็น ของคณะ กรรมการฯ																																																																																
ด้านปริมาณงาน (๒๕ คะแนน)	ด้านคุณภาพ (๓๐ คะแนน)	ด้านพัฒนาองค์กร (๑๕ คะแนน)																																																																																		
๑๘	๓๐	๑๕	๖๓ = ๙๐ %	ผ่านเกณฑ์																																																																																
หัวข้อการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ																																																																																	
๑. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน			ผ่านเกณฑ์																																																																																	
๑.๑ ลักษณะงาน	๑๕๐	๑๑๕																																																																																		
๑.๒ การบริหารงานและการจัดการ	๑๐๐	๗๗																																																																																		
๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๐๐	๗๗																																																																																		
๒. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา																																																																																				
๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	๑๐๐	๗๗																																																																																		
๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๕๐	๑๒๗																																																																																		
๓. องค์ประกอบด้านการระดมความคิด																																																																																				
๓.๑ อิสระในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๗๗																																																																																		
๓.๒ ขอบเขตผลกระทบของงาน	๑๕๐	๑๑๕																																																																																		
๓.๓ อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๕๐	๑๐๔																																																																																		
รวมคะแนน	๑,๐๐๐	๗๖๙																																																																																		
การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ																																																																																				
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																																																																																				
ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)																																																																																				
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน																																																																																				
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)																																																																																				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ																																																																																				
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน																																																																																				
คนงาน (๒ อัตรา)																																																																																				
กลุ่มงานงบประมาณ																																																																																				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.																																																																																				
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.																																																																																				
คนงาน ๑ อัตรา																																																																																				



ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก และโดยอนุมัติของนายอำเภอเมืองสมุทรสาคร

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 70,277,900 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 70,277,900 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	19,854,130.00
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	2,719,620.00
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	5,987,695.00
แผนงานสาธารณสุข	2,254,200.00
แผนงานสังคมสงเคราะห์	680,320.00
แผนงานเคหะและชุมชน	3,936,640.00
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	100,000.00
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	200,000.00
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	21,967,140.00
แผนงานการเกษตร	390,000.00
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	12,188,155.00
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	70,277,900.00

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกองการปกครองส่วนตำบลนาโคกปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกองการปกครองส่วนตำบลนาโคก มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2568

(ลงนาม).....

(นายราชศักดิ์ มากสัมพันธ์)

ตำแหน่ง นายกองการปกครองส่วนตำบลนาโคก

อนุมัติ

(ลงนาม) ร้อยตรี.....

(ประพันธ์ ถึกสกุล)

ตำแหน่ง นายอำเภอเมืองสมุทรสาคร

สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ชื่อส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู			ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างตามภารกิจ				พนักงานจ้างทั่วไป		
	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง
ปลัด อบต. / รองปลัด อบต.	๒	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักปลัด อบต.	๗	๓	๔	๑	-	๗	๗	-	๓	๓	-	-	-
กองคลัง	๕	-	๕	-	-	๕	๕	-	-	-	-	-	-
กองช่าง	๕	-	๕	-	-	๒	๒	-	๓	๓	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	-	๕	-	-	๒	๒	-	๔	๓	-	-	๑
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๖	๓	๓	-	-	-	-	-	๓	๓	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๗	๑	๖	-	-	๔	๔	-	-	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๓๘	๘	๓๐	๑	-	๒๐	๒๐	๐	๑๓	๑๒	๑๑	๑	๑

ประเภท	กรอบ	มีคนครอง	ตำแหน่ง ว่าง
พนักงานส่วนตำบล	๓๕	๘	๒๗
ครู	๓	๑	๒
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๑	๒๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๑๐	๓
รวม	๗๓	๔๑	๓๒

สรุปค่าใช้จ่าย	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙
เงินเดือน	๑๖,๒๕๐,๑๖๐	๑๙,๖๘๓,๙๐๐	๑๙,๗๑๙,๓๕๐
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %	๒,๔๓๗,๕๒๔	๒,๙๕๒,๕๘๕	๒,๙๕๗,๙๐๓
รวมค่าใช้จ่าย	๑๘,๖๘๗,๖๘๔	๒๒,๖๓๖,๔๘๕	๒๒,๖๗๗,๒๕๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๕๗,๕๔๘,๖๐๐	๖๒,๒๐๔,๐๐๐	๗๐,๒๗๗,๙๐๐
ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย	๓๒.๔๗	๓๖.๓๙	๓๒.๒๗

