

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘



องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก
อำเภอเมืองสมุทรสาคร
จังหวัดสมุทรสาคร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และให้การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๑
๒. วัตถุประสงค์	๑-๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒-๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑-๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ	๑๙-๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐-๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑-๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗-๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐-๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๔๑-๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๖-๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๖-๔๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาครในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาครได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๔

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลนาโคก

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาโคก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งขึ้นไป

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไป

๔.๑.๑ ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตก อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสมุทรสาคร ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดสมุทรสาครประมาณ ๒๔ กิโลเมตร โดยมีถนนพระราม ๒ เป็นเส้นทางหลัก

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

๔.๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๔๐ ตารางกิโลเมตร

๔.๑.๓ ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม บางพื้นที่เป็นพื้นที่น้ำท่วมถึง พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำการนาเกลือทำ ปอแห้ง บ่อปลา

๔.๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน

มีหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น ๖ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑	บ้านไร่	จำนวนครัวเรือน	๑๗๗	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒	บ้านนาโคก	จำนวนครัวเรือน	๓๔๔	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓	บ้านนาโคก	จำนวนครัวเรือน	๑๘๓	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔	บ้านชายทะเลรางจันทร์	จำนวนครัวเรือน	๙๑	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕	บ้านชายทะเลโรงกึ่ง	จำนวนครัวเรือน	๑๑๐	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖	บ้านสุนัขหอน	จำนวนครัวเรือน	๒๔๑	ครัวเรือน
		รวม	๑,๑๔๖	ครัวเรือน

๔.๑.๕ ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีประชากรทั้งสิ้น ๓,๗๓๐ คน

หมู่ที่/ชื่อหมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
หมู่ที่ ๑ บ้านไร่	๓๔๗	๓๔๔	๖๙๑
หมู่ที่ ๒ บ้านนาโคก	๔๑๙	๔๙๗	๙๑๖
หมู่ที่ ๓ บ้านนาโคก	๓๔๗	๔๐๔	๗๕๑
หมู่ที่ ๔ บ้านชายทะเลรางจันทร์	๑๔๐	๑๓๘	๒๗๘
หมู่ที่ ๕ บ้านชายทะเลโรงกึ่ง	๑๙๗	๒๐๙	๔๐๖
หมู่ที่ ๖ บ้านสุนัขหอน	๓๕๖	๓๓๒	๖๘๘
รวม	๑,๘๐๖	๑,๙๒๔	๓,๗๓๐

(สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง (ทะเบียนราษฎร์) ณ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘)

๔.๒ สภาพเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ อาชีพของประชากร

ประชาชนส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพ ทำนาเกลือ ทั้งในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียง บางส่วนประกอบอาชีพเลี้ยงปลา เลี้ยงกุ้ง รับจ้างทั่วไป และลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม

๔.๒.๒ หน่วยธุรกิจ

- ปิมน้ำมันขนาดใหญ่	จำนวน	๓	แห่ง
- ปิมน้ำมันขนาดเล็ก	จำนวน	๒	แห่ง
- แบบปิมหลอด	จำนวน	๓	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	จำนวน	๗	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง	จำนวน	๑๓	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก	จำนวน	๑๒	แห่ง
- ร้านค้า	จำนวน	๑๙	แห่ง
- ห้องและอาคารให้เช่า	จำนวน	๖	แห่ง
- ร้านอาหาร	จำนวน	๔๔	แห่ง
- ร้านปะยาง	จำนวน	๕	แห่ง
- ร้านเสริมสวย/ซักรีด	จำนวน	๕	แห่ง
- สนามแข่งรถ	จำนวน	๑	แห่ง

๔.๓ สภาพทางสังคม

๔.๓.๑ การศึกษา

ตำบลนาโคกมีสถานศึกษาสำหรับเด็กเล็กและเด็กโต ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความดูแลของ อบต.นาโคก จำนวน ๒ ศูนย์

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก (นาเกลือสัมพันธ์)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปัจจันตาราม

๒. โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน ๓ แห่ง

- โรงเรียนบ้านนาโคก (นาเกลือสัมพันธ์)
- โรงเรียนวัดราษฎร์ธรรมาราม
- โรงเรียนวัดปัจจันตาราม (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา)

๓. สถานที่อ่านหนังสือพิมพ์

สถานที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง

๔.๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด ๔ แห่ง ได้แก่ วัดนาโคก หมู่ที่ ๒, วัดรางจันทร์สามัคคีธรรม หมู่ที่ ๔, วัดราษฎร์ธรรมาราม หมู่ที่ ๕, วัดปัจจันตาราม หมู่ที่ ๖
- ที่พักสงฆ์ ๑ แห่ง ได้แก่ ที่พักสงฆ์บ้านไร่ (ไทรทอง)

๔.๓.๓ การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโคก จำนวน ๑ แห่ง

๔.๓.๔ ความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน

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

๔.๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๔.๑ การคมนาคม

- | | | |
|---------------------|----------|-----|
| - ถนน คสล.รวมทุกสาย | จำนวน ๓๓ | สาย |
| - ถนนลาดยาง | จำนวน ๕ | สาย |
| - ถนนหินคลุก | จำนวน ๘ | สาย |
| - ถนนลูกรัง | จำนวน ๑ | สาย |

๔.๔.๒ การโทรคมนาคม

- อินเทอร์เน็ตตำบล ๑ แห่ง ตั้งอยู่ ณ ที่ทำการ อบต.นาโคก
- โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๓ แห่ง

๔.๔.๓ การไฟฟ้า

- หมู่บ้านที่มีไฟฟ้าเข้าถึง จำนวน ๖ หมู่บ้าน

๔.๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำคลอง จำนวน ๑๑ คลอง ได้แก่
 ๑. คลองเขตเมือง
 ๒. คลองสุนัขหอน
 ๓. คลองนิคม ๑
 ๔. คลองนิคม ๒
 ๕. คลองบางพีนอน
 ๖. คลองปุมาก
 ๗. คลองนาเกลือ
 ๘. คลองตาพ่วง
 ๙. คลองราชเดชะ
 ๑๐. คลองชายทะเลรางจันทร์
 ๑๑. คลองสายเมน

๔.๔.๕ แหล่งน้ำสร้างขึ้น

- บ่อบาดาลพร้อมหอดัก จำนวน ๑๒ บ่อ ได้แก่

หมู่ ๑	จำนวน ๒	บ่อ
หมู่ ๒ - ๓	จำนวน ๔	บ่อ
หมู่ ๔	จำนวน ๑	บ่อ
หมู่ ๕	จำนวน ๒	บ่อ
หมู่ ๖	จำนวน ๓	บ่อ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้วิเคราะห์ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - ๑.๑ การคมนาคมในพื้นที่ไม่สะดวก
 - ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าชุมชนมีไม่เพียงพอ
 - ๑.๓ ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ
 - ๑.๔ ปัญหาแหล่งน้ำคูคลอง
 - ๑.๕ ปัญหาการรักษาความสะอาดและขยะมูลฝอย
๒. ปัญหาการผลิต
 - ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม
 - ๒.๒ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการพัฒนาการเกษตร
๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
 - ๓.๑ ปัญหาขาดความรู้เรื่องสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
 - ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก
 - ๓.๕ ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
 - ๓.๖ ปัญหาสุนัขจรจัด
๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค
 - ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน มีปริมาณน้ำไม่เพียงพอ น้ำตกระดับช่วงฤดูร้อน
๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ
๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม
 - ๖.๒ คลองตื้นเขินมีตะกอนดินทับถมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล. ,วางท่อระบายน้ำ
 - ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
 - ๑.๔ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
 - ๑.๕ การขยายเขตน้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร
 - ๓.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ
 - ๓.๒ ให้มีการขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคทุกหมู่บ้าน
๔. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๔.๑ ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
 - ๔.๒ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๔.๓ ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
การกำจัดขยะ และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
 - ๔.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
 - ๕.๒ ต้องการความรู้ด้านสุขอนามัย (อนามัยแม่และเด็ก/อบรมแม่บ้าน
โภชนาการและอื่น ๆ)
 - ๕.๓ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
 - ๕.๔ ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง
 - ๕.๕ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
 - ๕.๖ จัดการแข่งขันกีฬาตำบล ตำบลเสพติด
 - ๕.๗ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๕.๘ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวทางถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
 - ๖.๒ ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๓ ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน

กลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

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

๑. วิสัยทัศน์ในการพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

๒. วิสัยทัศน์ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

“การศึกษาก้าวหน้า มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจก้าวไกล ร่วมใจรักษาสิ่งแวดล้อม”

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร

“เป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารทะเลเพื่อความเป็นหนึ่งในฐานะครัวของโลก เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่อาศัย”

๓. พันธกิจ (Mission)ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก

- ๑) สนับสนุนสวัสดิการผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การสร้างชุมชนเข้มแข็ง
- ๒) จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำทางบก
- ๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๔) ส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) อนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีความทำสร้างรายได้
- ๗) ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากสภาพทั่วไป และการวิเคราะห์ถึงความได้เปรียบจากจุดแข็ง และศักยภาพตำบลนาโคก รวมถึงการประเมินข้อจำกัดที่ได้รับจากอุปสรรคและสิ่งที่ยังเป็นจุดอ่อนบางประการของตำบลเพื่อไปสู่การพิจารณาศักยภาพการพัฒนาที่มีอยู่ของตำบลและให้เกิดความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงได้กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา ดังนี้

๔. จุดมุ่งหมายการพัฒนา

- ๑) สังคมเข้มแข็ง สงบสุขมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้ด้อยโอกาสได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ประชาชนมีรายได้ มีอาชีพ มีความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ครอบครัวเข้มแข็งปลอดภัยเสพติด
- ๒) สิ่งแวดล้อมดี เมืองน่าอยู่ ผังเมืองและภูมิทัศน์ งดงาม ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและมีระบบการจัดการกับมลพิษอุตสาหกรรม

- ๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ พนักงานมีจิตสำนึกที่ดี ชุมชนมีความสามัคคี ร่วมกันคิด ร่วมกันทำเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาชุมชน
- ๔) เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบถ้วน มีจริยธรรม
- ๕) มีระบบสาธารณสุขปโภคที่ดี การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว
- ๖) ส่งเสริมการออกกำลังกาย ดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขทั่วถึง
- ๗) ประชาชนรักในขนบธรรมเนียมประเพณี มีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก กำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๑) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการเมืองการปกครอง การบริการสาธารณะ เพื่อส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการแก่ประชาชน สร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วมทางการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีศูนย์ ข้อมูลข่าวสารประจำตำบลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และสร้างเสถียรภาพทางการบริหารจัดการของ อบต. ให้ครอบคลุม

๒) เป้าหมายการพัฒนา ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองแบบประชาธิปไตย และธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตในสังคม

๓) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ในการพัฒนาตำบล เพื่อสร้างความเข้าใจในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ตลอดจน สร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อบต. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีการให้บริการแก่ประชาชนที่สะดวกและรวดเร็ว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑) วัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมสวัสดิการ นันทนาการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหา ป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด อาชญากรรมและโรคเอดส์ให้ลดน้อยลง อีกทั้งส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและครอบครัว และสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๒) เป้าหมายการพัฒนา ต้องการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถดำรงชีวิต เป็นรากฐานที่มั่นคงของสังคมได้อย่างสันติสุข

๓) แนวทางการพัฒนา อบรมให้ความรู้แก่เยาวชน และประชาชนในพื้นที่อย่างครบวงจร และต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดนันทนาการและสวัสดิการ พร้อมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด อาชญากรรม ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ ส่งเสริมสถาบันครอบครัว และการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมกระตุ้นให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีแหล่งค้นคว้าความรู้ ส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักในประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามทาง พุทธศาสนา วัฒนธรรม การบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็ก ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม การท่องเที่ยวและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนให้ทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษา ประชาชนรักและหวงแหนศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม

๒) เป้าหมายการพัฒนา พัฒนาศักยภาพเด็ก/เยาวชน และประชาชน ให้มีความรู้และได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเหมาะสมตามสภาพแวดล้อมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป

๓) แนวทางการพัฒนา จัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมทุกรูปแบบ พร้อมสนับสนุนให้มี กระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมที่เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางด้านศาสนา วัฒนธรรม รวมทั้ง บำรุงรักษาวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข กีฬา และนันทนาการ

๑) วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัย การควบคุมและระงับโรคติดต่อ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจอย่างถาวรและต่อเนื่อง

๒) เป้าหมายการพัฒนา พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและพื้นฐานของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

๓) แนวทางการพัฒนา สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุข บริการสุขลักษณะ ภาวะทุพโภชนาการ สวัสดิการ การบริการอนามัยครอบครัว การชิวอนามัย และการมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุขอนามัย พร้อมทั้งส่งเสริมศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกประเภท รวมทั้งจัดหาสถานที่ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาภายในชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

๑) วัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมขนส่งทางบก ทางน้ำ ตลอดจนไฟฟ้า โทรศัพท์ ให้อยู่ในสภาพดีและได้มาตรฐาน สามารถให้บริการประชาชนได้ตามความต้องการ

๒) เป้าหมายการพัฒนา ทำให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมด้วยความสะดวกปลอดภัย มีพื้นฐานโครงสร้างที่เข้มแข็งและมีศักยภาพ รวมทั้งสามารถอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีพ และการประกอบอาชีพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพประชาชน และส่งเสริมกระตุ้นให้ประชาชนประกอบธุรกิจและอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ เป็นการกระจายรายได้อันจะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนดีขึ้นตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๒) เป้าหมายการพัฒนา ยกกระดับฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนให้ได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน และลดปัญหาความยากจนของประชาชนลง

๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและสหกรณ์ เป็นการผลิตแบบครบวงจร การประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน ส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่ สร้างงานและสร้างรายได้ให้ประชาชนในท้องถิ่น โดยใช้ทุนทางสังคม ทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อให้ทราบว่้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑) เป็นนิติบุคคล มีความคล่องตัวในการบริหารงาน ๒) มีความใกล้ชิดชิดประชาชน สามารถรับรู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด ๓) ไม่มีปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ๔) มีการประสานงานภายในองค์กร และภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ๕) มีระบบโครงสร้างที่ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ๖) รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม	๑) ขาดแคลนบุคลากร ๒) อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ยังไม่เพียงพอ ๓) การพัฒนาด้านการให้บริการยังไม่ทันสมัยและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ๔) มีน้ำใช้ไม่เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค ๕) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม ๖) ผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน ไม่มีความเข้มแข็ง ๗) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>๑) มีพื้นที่ตั้งอยู่ใกล้กับกรุงเทพมหานคร</p> <p>๒) เป็นพื้นที่ที่มีทั้งภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมอยู่ในพื้นที่</p> <p>๓) มีโรงงานอุตสาหกรรมค่อนข้างมาก</p> <p>๔) รัฐบาลมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สนับสนุนงบประมาณให้แก่ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</p> <p>๕) รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านการศึกษา โดยให้เด็กเรียนฟรี มีอาหารกลางวันรับประทาน และดื่มนมทุกวัน</p> <p>๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายผู้บริหาร สอดคล้องกับการพัฒนาของ อบต.</p> <p>๗) สภาพเศรษฐกิจกำลังฟื้นตัว และกำลังขยายตัวเอื้อต่อการพัฒนา</p>	<p>๑) สภาพพื้นที่ต่ำ และมีการทรุดตัวตลอดเวลา</p> <p>๒) การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจยังไม่ชัดเจน</p> <p>๓) มลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม</p> <p>๔) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม</p> <p>๕) มีข้อจำกัดด้านการวางผังเมือง</p> <p>๖) มีประชากรแฝง และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมาก</p> <p>๗) มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>๘) มีการแข่งขันทั้งด้านการผลิตและการตลาดในสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมสูง</p> <p>๙) ปัญหาการเมืองระดับประเทศยังไม่มีเสถียรภาพ</p>

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 ถนนหนทางใช้งานได้พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำในคลองสำหรับไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อน้ำบาดาล น้ำประปา ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง และถนนหินคลุก บางแห่งยังมีสภาพชำรุด น้ำบาดาลและน้ำประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรค (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 (๑๒))
- (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 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น วันผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนขาดความสนใจ ในโครงการที่รัฐให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลกระทุ่มแบน
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการอบรมและทบทวน ผู้นำในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แก่ผู้บริหารอาสาสมัคร (อปพร.)
๒. มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประจำ อบต.
๓. มีการตั้งจุดตรวจ- จุดสกัดและออกตรวจความสงบเรียบร้อยเฝ้าระวังยาเสพติดในตำบล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนในท้องถิ่นให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ตลอดจนประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน น้อย
๒. ขาดการรณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัย และจิตสาธารณะของคนในชุมชน
๓. การผังเมืองในเขตพื้นที่มีข้อจำกัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ผู้นำชุมชนให้ความสนใจในการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. บุคลากรที่เข้าอบรมมีความรักสามัคคี มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่
๓. มีเครือข่ายความร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สามารถลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง 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. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
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 (Strengths)

๑. องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี และมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานตามที่ได้รับผิดชอบ ทำให้เกิดการพัฒนา
๒. องค์กรมีคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ
๓. องค์กรมีเครือข่ายวัฒนธรรม ทำให้สามารถส่งเสริมงานวัฒนธรรมได้ทั่วถึง
๔. ให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการบริการให้แก่ผู้ใช้บริการและประชาชนทั่วไป

เช่น Website

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ภารกิจงานบางอย่างมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น
๒. ขาดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ในงานมากขึ้นกว่าเดิมอย่างต่อเนื่องและชัดเจน
๓. การประชาสัมพันธ์กับประชาชนยังไม่ทั่วถึง ทำให้อัตราการเพิ่มปริมาณของผู้รับบริการในการจัดงานต่างๆ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
๔. ขาดความสามารถในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ เพื่อให้ องค์กร โดดเด่นในการทำงาน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การส่งเสริมและดำเนินวิถีชีวิตของคนไทยด้วยวัฒนธรรมอันดีงามเป็นความต้องการของสังคม
๒. ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาดีขึ้น ทำให้การส่งเสริมวัฒนธรรมผ่านช่องทางต่างๆ ได้มากขึ้น
๓. นวัตกรรมการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล หรือหน่วยงานผ่านสังคมออนไลน์ ผ่านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การส่งเสริมอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรมสามารถทำได้ง่าย และสะดวก
๔. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุน และส่งเสริมการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ความคาดหวังของประชาชนทั่วไปและผู้รับบริการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในแง่คุณภาพของงานและการส่งมอบการบริการที่น่าพึงพอใจ
๒. ภาวะเศรษฐกิจที่ยังไม่ฟื้นตัว ทำให้ประชาชนให้ความสำคัญกับปากท้องมากกว่าเรื่องค่านิยมที่ดีงาม
๓. กฎหมายบางฉบับยังต้องปรับปรุงให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดบุรีรัมย์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

[แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒] มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต.จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๐. การท่องเที่ยว
๑๑. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำล้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตก อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสมุทรสาคร ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำล้าง ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ๑๓ อัตรา ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีบรรจุอยู่ในอัตรามีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้แจ้งแนวทางซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ที่จำเป็น และตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่เป็นสายงานผู้ปฏิบัติรวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้ยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินการตามแนวทางซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จึงขอยุบเลิกตำแหน่งที่ว่าง ปรับลดระดับตำแหน่ง ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๑. ผู้ช่วยบุคลากร สำนักงานปลัด ฯ

ยุบเลิกตำแหน่ง

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕ สำนักงานปลัด ฯ

ปรับปรุงตำแหน่ง

๑. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ๖) เป็น หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ๗) สำนักงานปลัด ฯ
๒. หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง ๖) เป็น หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง ๗) กองคลัง
๓. หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๖) เป็น หัวหน้าฝ่ายออกแบบแลควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๗) กองช่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗) <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕ <p>๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ๖) - นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗) <p>๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๖) - นายช่างโยธา ๒-๔/๕ <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยช่างโยธา <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗) 	<p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗) <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕ <p>๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ๗) - นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗) <p>๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๗) - นายช่างโยธา ๒-๔/๕ <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยช่างโยธา <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗) 	<p>ว่าง</p> <p>ปรับปรุงตำแหน่ง</p> <p>ว่าง</p> <p>ปรับปรุงตำแหน่ง</p> <p>ว่าง</p> <p>ว่าง</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๑ <u>ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗)</p> <p>๔.๒ <u>ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป - คณงานทั่วไป - คณงานทั่วไป - คณงานทั่วไป - คณงานทั่วไป - คณงานทั่วไป</p>	<p>๔.๑ <u>ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗)</p> <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป - คณงานทั่วไป - คณงานทั่วไป - คณงานทั่วไป - คณงานทั่วไป - คณงานทั่วไป</p>	<p>ว่าง</p>
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๗)</p>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๗)</p>	<p>ว่าง</p>
<p>๕.๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ๖)</p> <p>- นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว - ครูผู้ดูแลเด็ก</p>	<p>๕.๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ๖)</p> <p>- นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว - ครูผู้ดูแลเด็ก</p>	<p>ว่าง</p> <p>ว่าง</p>
<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</p>	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้วิเคราะห์ กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลใน อัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อบต.๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมเจต คำหงษ์
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อบต.๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร.อ.ทรัพย์ตพล เยี่ยมเจริญ
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักงานปลัดฯ								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พ.จ.อ.วิษณุ ชาญกิจกรรณ์
บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พ.จ.อ.โยธิน ผาพรม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุภาววรรณ พรสุริยะ
ฝ่ายนโยบายและแผน								
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพงศ์ศิริ พุทธิสมสถิตย์
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ.อ.วีรศักดิ์ ทองมอญ
ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางมรรยาท บุญถม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศิริพร โทนเดี่ยว

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายสรศักดิ์ รอดคารา นายอภิรักษ์ เชิงพงศ์ฤกษ์
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-	๑. น.ส.ระพีพรรณ บุญถม ๒. นายธนา ชุนจอม ๓. ว่าที่ ร.ต.พิสิทธิ์ สีสด ๔. นายอาทร เหมเนียม ๕. นายวัฒนา วัตแก้ว ๖. นายเกษม ศรีงามผ่อง ๗. นายสุชีพ มณีสอดแสง ๘. ว่าง
รวม	๒๗	๒๘	๒๘	๒๘	+๑	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางธมนวรรณ หมายดี
งานการเงิน								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พ.จ.อ.สาธิต แจงเล็ก
นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นวิรัตน์ ศรีสง
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เกสิรัตน์ หนูกระจ่าง
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จิรวรรณ พรดี
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัยนิวัฒน์ ชุมปัญญา
ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร								
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธนิสร บูรณะโสภณ
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทงฤทธิ์ หาญกล้า

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	๑. น.ส.กวีนาถ วงษ์วรรณ ๒. นางจรัส รัตแก้ว ๓. นายมนตรี ลือบางใหญ่
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พ.จ.อ.วิทยา สุกตั้ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พจนีย์ ทิมายงค์
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	๑. นายมานพ ตันตระกูล ๒. นายมน โฉมบุญอยู่ ๓. นายอัมรงค์ เพชรพุ่ม ๔. นายวิทยา วงษ์วรรณ ๕. นายไพฑูรย์ เพ็ญสุข
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุวรรณา สื่อสุวรรณ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจุฬาลักษณ์ ชวานาเป้า
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	๑. นางเรณู มากสัมพันธ์ ๒. น.ส.ศุภกร วงษ์วรรณ ๓. น.ส.ชุตินา คักดีสิทธิ
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

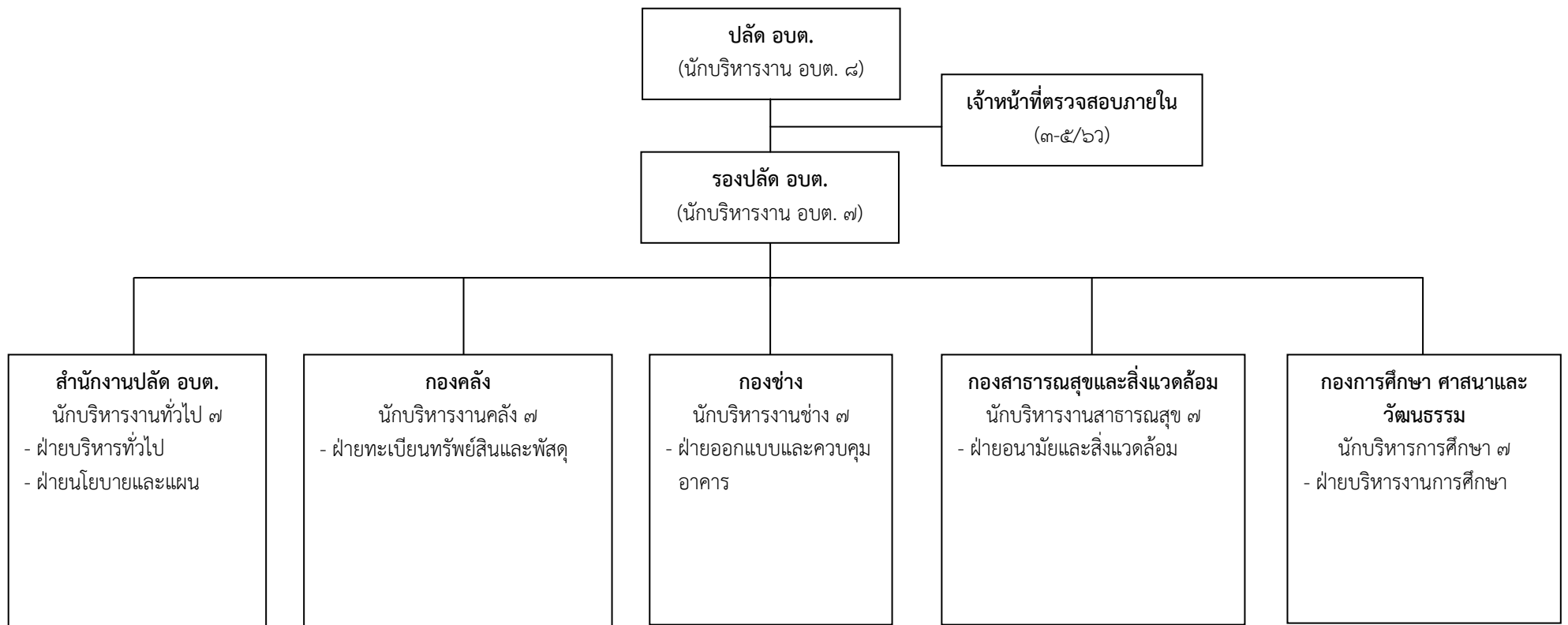
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	๑	๑	๕๐๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๘๔๐	๕๒๔,๖๔๐	๕๓๙,๖๔๐	๕๕๕,๔๘๐		
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนบล	๗	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๔๘๐	๔๕๗,๖๘๐		
๓	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๓-๕/๖	๑	-	๒๖๒,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๒๗๑,๖๒๐	๒๘๐,๕๖๐	๒๘๙,๕๐๐		
	สำนักงานปลัด																		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด	๗	๑	-	๔๓๖,๐๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๕๐,๔๒๐	๔๖๔,๘๒๐	๔๗๙,๒๒๐		
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๗	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๕,๘๘๐	๔๐๙,๒๐๐	๔๒๒,๕๒๐		
๖	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	๗	๑	๑	๓๙๔,๐๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๐๘,๔๒๐	๔๒๒,๘๒๐	๔๓๗,๒๒๐	ปรับปรุงตำแหน่ง	
๗	บุคลากร	๓-๕/๖	๑	-	๒๖๒,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๒๗๑,๖๒๐	๒๘๐,๕๖๐	๒๘๙,๕๐๐		
๘	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๓-๕/๖	๑	-	๒๖๒,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๒๗๑,๖๒๐	๒๘๐,๕๖๐	๒๘๙,๕๐๐		
๙	นิติกร	๓-๕/๖	๑	-	๒๖๒,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๒๗๑,๖๒๐	๒๘๐,๕๖๐	๒๘๙,๕๐๐		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๑	-	๒๑๔,๙๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๑๔๐	๗,๑๔๐	๗,๑๔๐	๒๒๒,๑๒๐	๒๒๙,๒๖๐	๒๓๖,๔๐๐		
๑๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๗,๔๐๐	๒๐๔,๙๖๐	๒๑๒,๗๖๐		
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๒๔๐		
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐		
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
๑๕	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๖,๓๐๐	๖,๕๒๐	๖,๕๒๘	๑๘๖,๓๐๐	๑๙๒,๘๒๐	๑๙๙,๓๔๘	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๒๐,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๑๓	๔,๓๖๐	๔,๕๑๒	๑๒๔,๕๗๓	๑๒๘,๙๓๓	๑๓๓,๔๔๕		

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																		
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๕๓	๔,๗๑๒	๔,๘๗๑	๑๓๔,๖๓๓	๑๓๙,๓๔๕	๑๔๔,๑๕๒		
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๘,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๑๔๕	๔,๒๙๐	๔,๔๓๕	๑๒๒,๕๘๕	๑๒๖,๘๗๕	๑๓๑,๓๑๕		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๘	๗	๘๖๔,๐๐๐	๘	๘	๘	-	-	-	-	-	-	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐		
	กองคลัง																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง	๗	๑	๑	๔๓๖,๐๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๕๐,๔๒๐	๔๖๔,๘๒๐	๔๗๙,๒๒๐		
๒๑	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินฯ	๗	๑	๑	๓๙๔,๐๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๐๘,๔๒๐	๔๒๒,๘๒๐	๔๓๗,๒๒๐	ปรับปรุงตำแหน่ง	
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	๓-๕/๖	๑	-	๒๖๒,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๒๗๑,๖๒๐	๒๘๖,๐๖๐	๒๙๙,๕๐๐		
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๑	-	๑๗๑,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๗๖๐	๖,๖๐๐	๑๗๗,๗๒๐	๑๘๓,๔๘๐	๑๙๐,๐๘๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑๒๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๘๑	๔,๕๓๔	๔,๖๙๒	๑๒๙,๕๔๑	๑๓๔,๐๗๕	๑๓๘,๗๖๗		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๒๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๘๑	๔,๕๓๔	๔,๖๙๒	๑๒๙,๕๔๑	๑๓๔,๐๗๕	๑๓๘,๗๖๗		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๘,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๑๕๔	๔,๒๙๙	๔,๔๔๔	๑๒๒,๘๓๔	๑๒๗,๑๓๓	๑๓๑,๕๘๒		
	กองช่าง																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง	๗	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๓,๗๖๐	๓๘๘,๑๒๐		
๒๘	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	๗	๑	๑	๓๙๔,๐๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๐๘,๔๒๐	๔๒๒,๘๒๐	๔๓๗,๒๒๐	ปรับปรุงตำแหน่ง	
๒๙	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑	-	๑๗๔,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๑๔๐	๗,๑๔๐	๗,๑๔๐	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๘,๑๘๐	๑๙๖,๓๒๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
๓๐	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑๒๐,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๑๓	๔,๓๖๐	๔,๕๑๒	๑๒๔,๕๗๓	๑๒๘,๙๓๓	๑๓๓,๔๔๕		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๑	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐		

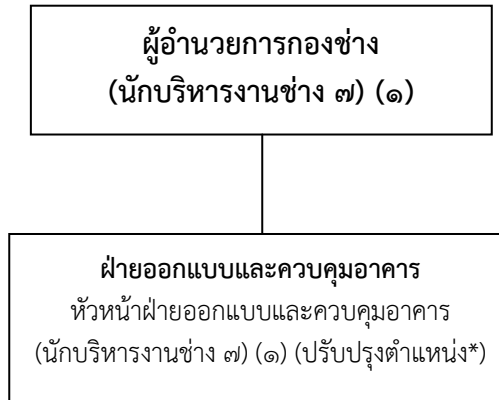
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
	กองสาธารณสุข ๖																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๖	๗	๑	-	๔๓๖,๐๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๕๐,๔๒๐	๔๖๔,๘๒๐	๔๗๙,๒๒๐		
๓๓	หัวหน้าฝ่ายอนามัย ๖	๗	๑	-	๓๙๔,๐๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๐๘,๔๒๐	๔๒๒,๘๒๐	๔๓๗,๒๒๐		
๓๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๕	๑	๑	๒๓๕,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๕๙,๖๘๐	๒๖๖,๕๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๒๐,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๑๓	๔,๓๖๐	๔,๓๖๕	๑๒๔,๕๗๓	๑๒๘,๙๓๓	๑๓๓,๒๙๘		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐		
	กองการศึกษา ศาสนา ๖																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๖	๗	๑	-	๔๓๖,๐๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๕๐,๔๒๐	๔๖๔,๘๒๐	๔๗๙,๒๒๐		
๓๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๖	๑	-	๒๙๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๑๐	๑๑,๑๑๐	๑๑,๑๑๐	๓๐๙,๙๑๐	๓๒๑,๐๒๐	๓๓๒,๑๓๐		
๓๙	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖	๑	-	๒๖๒,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๘,๙๔๐	๒๗๑,๖๒๐	๒๘๐,๕๖๐	๒๘๙,๕๐๐		
๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๙๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๗๕	๗,๑๑๖	๗,๓๖๕	๒๐๓,๓๑๕	๒๑๐,๔๓๑	๒๑๗,๗๙๖		
๔๒	ผู้ช่วยครูดูแลเด็กเล็ก	-	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
(๔)	รวม	-	๕๗	๔๑	๑๑,๕๐๓,๐๘๐	๔๑	๔๒	๔๒	-	-	-	๓๓๘,๐๑๘	๓๔๐,๙๙๖	๓๔๕,๖๓๒	๑๑,๘๔๑,๐๙๘	๑๒,๑๘๒,๐๙๔	๑๒,๕๒๗,๗๒๖		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕%														๕๙๒,๐๕๕	๖๐๙,๑๐๕	๖๒๖,๓๘๖		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๒,๔๓๓,๑๕๓	๑๒,๗๙๑,๑๙๙	๑๓,๑๕๔,๑๑๒		
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๒,๐๒๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๙,๖๐๐,๐๐๐		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๙	๓๕.๕๓	๓๓.๒๑		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



โครงสร้างกองช่าง (ใหม่)



- งานก่อสร้าง
- งานสาธารณูปโภค
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง

ผู้ช่วยช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑)

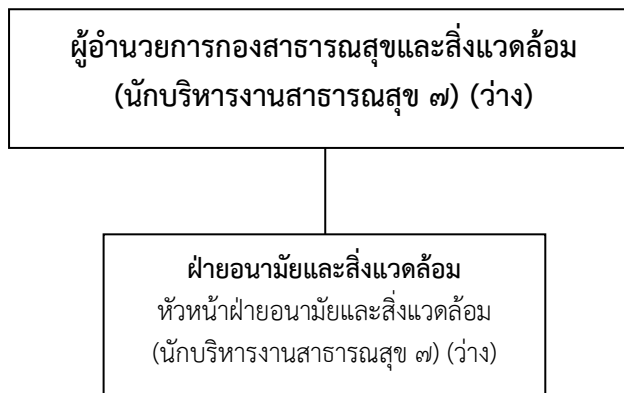
คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๓)

นายช่างโยธา ๒-๔/๕ (ว่าง)

ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓

หมายเหตุ * ปรับปรุงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๖) เป็น หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๗)

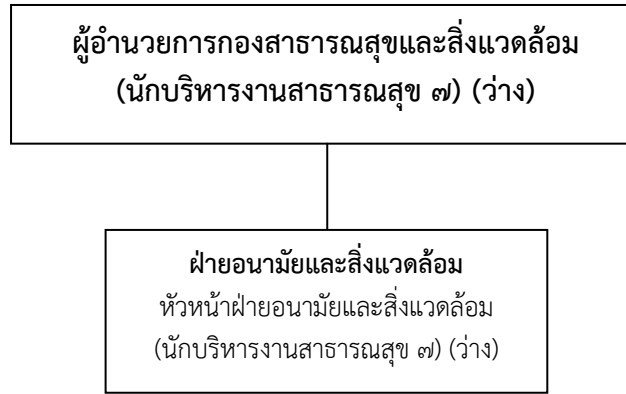
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (เก่า)



- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๕)
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕ (๑)
- งานบริการสาธารณสุข
- งานควบคุมโรค
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม

ระดับ	๗	๗	๖	๖	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ใหม่)



- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๕)
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕ (๑)
- งานบริการสาธารณสุข
- งานควบคุมโรค
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม

ระดับ	๗	๗	๖	๖	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมเจต คำหงษ์	ร.ป.ม.	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.๘)	๘	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.๘)	๘	๓๗๕,๔๘๐ (๓๑,๒๙๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๐๙,๘๘๐
๒	ร.อ.ทรัพย์ตพล เอี่ยมเจริญ	ร.ป.ม.	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.๗)	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.๗)	๗	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๓	ว่าง	-	๐๓-๐๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๓-๕/๖ว	๐๓-๐๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๓-๕/๖ว	๒๖๒,๖๘๐ (๒๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๖๘๐
	สำนักงานปลัด						สำนักงานปลัด					
๔	ว่าง	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๗	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๗	๔๓๖,๐๒๐ (๓๖,๓๓๕x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๘,๐๒๐
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป						ฝ่ายบริหารงานทั่วไป					
๕	พ.จ.อ.วิชาญ ชาญกิจกรรม	ร.ม.	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๗	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๗	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๖	ว่าง	-	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๑๙๘,๙๖๐ (๑๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๙๖๐
๗	ว่าง	-	๐๑-๐๒๐๓-๐๐๑	บุคลากร	๓-๕/๖ว	๐๑-๐๒๐๓-๐๐๑	บุคลากร	๓-๕/๖ว	๒๖๒,๖๘๐ (๒๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๖๘๐
๘	พ.จ.อ.โยธิน ผาพรหม	ร.ป.	๐๑-๐๒๑๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๔	๐๑-๐๒๑๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๔	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐
๙	ว่าง	-	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๔	๒-๔/๕	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๔	๒-๔/๕	๑๙๘,๙๖๐ (๑๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	ยุบเลิก
๑๐	นางสุภาวรรณ พรสุริยะ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๒๐๐
	ฝ่ายนโยบายและแผน						ฝ่ายนโยบายและแผน					
๑๑	นายพงศ์ศิริ พุทธิสมสถิตย์	ร.ป.ม.	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๗	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐ ขยายระดับ
๑๒	ว่าง	-	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน	๓-๕/๖ว	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน	๓-๕/๖ว	๒๖๒,๖๘๐ (๒๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๖๘๐
๑๓	ว่าง	-	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๓-๕/๖ว	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๓-๕/๖ว	๒๖๒,๖๘๐ (๒๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๖๘๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑๔	จ.อ.วีรศักดิ์ ทองมอญ	ปวส.	๐๑-๐๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓	๐๑-๐๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๑๕	นางมรรยาท บุญถม	ม.๖	-	ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	-	-	ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	-	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ					
๑๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	นางสาวศิริพร โทนเดี้ยว	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๒๐,๓๖๐ (๑๐,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ						พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ					
๑๘	นายสรศักดิ์ รอดคารา	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๐,๐๘๐ (๑๐,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๐๘๐
๑๙	นายอภินันท์ เชิงพงศพัทธ์	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๘,๔๔๐ (๙,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๑๘,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๐	นางสาวระพีพรรณ บุญถม	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายธนา ขุนจอม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	ว่าที่ ร.ต.พิสิทธิ์ สีสด	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายอาทร เหมเนียม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายวัฒนา วัตแก้ว	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายเกษม ศรีงามผ่อง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายสุชีพ มณีสอดแสง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง						กองคลัง					
๒๘	นางธมนวรรณ หมายดี	บธ.ม.	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๗	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๗,๖๔๐
	ฝ่ายการเงิน						ฝ่ายการเงิน					
๒๙	ว่าง	-	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๑๗๑,๘๔๐ (๑๔,๓๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๘๔๐
	ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ						ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ					
๓๐	พ.จ.อ.สาธิต แจงเล็ก	ศศ.บ.	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ๖)	๖	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๗	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐ ขยายระดับ
๓๑	ว่าง	-	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๓-๕/๖ว	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๓-๕/๖ว	๑๙๔,๘๘๐ (๑๖,๒๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ						พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ					
๓๒	นางสาวเกสิรัตน์ หนูกระจ่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑๒๕,๑๖๐ (๑๐,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๑๖๐
๓๓	นางสาวจิรวรรณ พรดี	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๑๘,๖๘๐ (๙,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๘,๖๘๐
๓๔	นางสาวนวิรัตน์ ศรีสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๒๕,๑๖๐ (๑๐,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๑๖๐
	กองช่าง						กองช่าง					
๓๕	นายชัยนิวัฒน์ ชุมปัญญา	บธ.บ. (การจัด การงาน ก่อสร้าง)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๗	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๗,๖๔๐
	ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร						ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร					
๓๖	นายธนีสร์ บุรณะโสภณ	วศ.บ.	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๖)	๖	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๗)	๗	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐ ขยายระดับ
๓๗	ว่าง	-	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑๗๔,๙๐๐ (๑๔,๕๗๕x๑๒)	-	-	๑๗๔,๙๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ					
๓๘	นายทงฤทธิ์ หาญกล้า	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๒๐,๓๖๐ (๑๐,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๙	นายมนตรี ลือบางใหญ่	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางจำรัส วัตแก้ว	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางสาวกวิณนาถ วงษ์วรรณ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
๔๒	ว่าง	-	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข ๗)	๗	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข ๗)	๗	๔๓๖,๐๒๐ (๓๖,๓๓๕x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๘,๐๒๐
	ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม						ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม					
๔๓	ว่าง	-	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข ๗)	๗	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข ๗)	๗	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
	ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข						ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข					
๔๔	พ.จ.อ.วิทยา สุกุดัง	พย.ป.	๐๖-๐๔๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน ๕	๕	๐๖-๐๔๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน ๕	๕	๒๓๕,๙๒๐ (๑๙,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ					
๔๕	นางสาวพจนีย์ ทิมายงค์	ศศ.ป.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๖	นายมานพ ต้นตระกูล	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๔๗	นายมน โฉมบุญอยู่	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายอำมรงค์ เพชรพุ่ม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายวิทยา วงษ์วรรณ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายไพฑูรย์ เพ็ญสุข	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๕๑	ว่าง	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๗)	๗	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๗)	๗	๔๓๖,๐๒๐ (๓๖,๓๓๕x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๘,๐๒๐
๕๒	ว่าง	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ๖)	๖	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ๖)	๖	๒๙๘,๘๐๐ (๒๔,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๙๘,๘๐๐
๕๓	ว่าง	-	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๒๖๒,๖๘๐ (๒๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๖๘๐
๕๔	น.ส.สุวรรณา สือสุวรรณ	ค.บ.	๗๔-๒-๐๐๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๔-๒-๐๐๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๒๔,๒๘๐ (๑๘,๖๙๐x๑๒)	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						
๕๕	นางสาวจุฬาลักษณ์ ชวานาเป่า	ค.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๙๖,๔๔๐ (๑๖,๓๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๔๔๐
๕๖	นางสาวชุดิมา คักดีสิทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๐,๐๘๐ (๑๐,๘๔๐x๑๒)	-	-	-
๕๗	นางเรณู มากสัมพันธ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๖๘๐ (๑๑,๓๙๐x๑๒)	-	-	-
๕๘	นางสาวศุภกร วงษ์วรรณ	ปวช.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๖๘๐ (๑๑,๓๙๐x๑๒)	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
 ๒. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
 ๓. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
 ๔. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
-

๑๓. ภาคผนวก