

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที
อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล -----	๓
๒. วัตถุประสงค์ -----	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี-----	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -----	๘
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล -----	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ -----	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง -----	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ -----	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น -----	๒๕
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -----	๒๗
๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ -----	๓๓
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น -----	๓๕
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง -----	๓๘

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่
๒. รายงานการประชุม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่รับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ แจ้งแนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสม

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่และคุณภาพของงาน และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๓ อัตรา ประกอบด้วย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---------|
| ๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | ๑ อัตรา |
| ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ อัตรา |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------|
| ๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ อัตรา |
|------------------------------|---------|

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรสงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานด้านเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน

ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน

ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพบว่ามีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด
- ๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ เด็กเล็ก เด็กก่อนประถมศึกษา และเด็กประถมศึกษา ในพื้นที่มีจำนวนน้อย
- ๒.๒ ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการดูแลสุขภาพ

๓. ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือ
- ๓.๒ ขี้อระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- ๓.๓ ไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๔. ปัญหาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑ งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพประชาชนในพื้นที่
- ๔.๒ กลุ่มอาชีพยังขาดความเข้มแข็ง

๕. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ประชากรในพื้นที่เพิ่มจำนวนขึ้น ทำให้มีขยะในพื้นที่มากขึ้น
- ๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะเพิ่มเติม
- ๑.๓ พัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ได้รับการสนับสนุนและพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ ในเขตพื้นที่
- ๒.๒ เพิ่มพูนศักยภาพของสถานศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๔ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดขยะและป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๒.๕ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓. ความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ๖.๒ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างความสมัครสมานสามัคคีของประชาชน
 - ๖.๓ จัดระบบและจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในพื้นที่
๔. ความต้องการด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๔.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่
 - ๔.๒ พัฒนา ส่งเสริมอาชีพ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ความต้องการด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๑ บริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๕.๒ พัฒนาฟื้นฟูสภาพकुคลอง
 - ๕.๓ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนทีนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชนในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนทีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลบางคนทีที่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและเกิดความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที ยังได้ เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและ สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบ แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจพอเพียงแบบมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ รวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น ตลอดจนความต้องการของประชาชน ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดย สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา๖๗ (๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา๖๗ (๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา๖๘ (๔))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา๑๖ (๒))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖ (๑๐))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาตำบล (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (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) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๗ (๑๑))
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๖) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๗) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจต่างๆ ดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหา ของ อบต.ได้ด้วยวิธีต่างๆ ดังนี้

๑. ออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติให้เกิดผล
๒. ใช้หลักธรรมาภิบาลกับประชาชน นักการเมืองท้องถิ่น และบุคลากรในหน่วยงาน
๓. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตำบล
๔. ประสานแผนของท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่จะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ (SWOT)

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวก มีรถประจำทางผ่านหมู่บ้าน - มีการปรับปรุงถนน ให้ประชาชน สามารถใช้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวก - มีการพัฒนาแหล่งน้ำ เช่น การขยายระบบประปา การขุดลอกคูคลอง	- งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ - การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณโครงการก่อสร้างถนนลาดฝุ่น พัฒนาแหล่งน้ำ และก่อสร้างประปาหมู่บ้าน - ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีความสอดคล้อง	- การเปลี่ยนแปลงนโยบายและ บุคลากรรัฐที่เกี่ยวข้อง - ถนนบางสาย ยังไม่ได้ดำเนินการ ถวายโอนให้ อบต.เป็นผู้ดูแล การซ่อมแซมหรือปรับปรุงเกิดความล่าช้า - ประชาชนไม่ลงชื่อยินยอมมอบที่ดินในการดำเนินการตามโครงการก่อสร้าง

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
	- มีกองทุนชุมชนหมู่บ้านละ ๑ แสนบาท - มีชมรมผู้สูงอายุ - ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุน สวัสดิการให้กับ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส - มีสถานศึกษาระดับประถมในพื้นที่ - มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	- งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ - มีเด็กเล็ก เด็กก่อนประถมศึกษา และเด็กประถมศึกษา ในพื้นน้อย - การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมไม่เป็นระบบ เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ
	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	- มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนา จังหวัด - สอนราชการอื่นของรัฐให้การสนับสนุนด้านการ พัฒนาและเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่อง - มีการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ - รัฐบาลมีนโยบายจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ - รัฐบาลมีนโยบายโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ และจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการอย่างทั่วถึง - มีแนวทางการขอรับการสนับสนุนจากกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดสมุทรสงคราม - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ ๒ แห่ง	- การประชาสัมพันธ์จากภาครัฐไม่ทั่วถึง ประชาชน - วางแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน - ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ กฎระเบียบการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ - มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ และ แนวทางการปฏิบัติงาน - กลุ่มอาชีพยังขาดความเข้มแข็ง - ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการ ดูแลสุขภาพ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิตามระบอบ ประชาธิปไตยมากขึ้น - ประชาชนมีความตื่นตัวในการเข้าร่วมประชาคมมากขึ้น - บุคลากรใน อบต.มีศักยภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น - มีกลุ่มอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน - มีผู้นำที่เข้มแข็ง - มีการนำโครงการบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาเพิ่ม จำนวนมาก	- ขาดการประชาสัมพันธ์ / และแนะนำ ประชาชนในการจัดระเบียบชุมชน - บุคลากรในหน่วยงาน อบต.ยังไม่เพียงพอ กับปริมาณงานในภาระหน้าที่ - เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน
	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	- ยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสอดคล้องกับภาครัฐ - ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ส่งเสริม สนับสนุนการอบรมให้ความรู้ต่อบุคลากร - ประชาชน ภาครัฐ และเอกชน มีส่วนร่วมใน กิจกรรมของ อบต.	- มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณในการ จัดซื้อเครื่องมือไม่เพียงพอ - กฎระเบียบของภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลง แนวทางการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และท่องเที่ยว	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
	- ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม ได้แก่ ทำสวน ผลไม้ เช่น มะพร้าว ถั่วลิสง - มีศูนย์เกษตรอินทรีย์ผลิตปุ๋ยอินทรีย์หมักชีวภาพ - มีศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ประจำตำบล - มีโฮมสเตย์ และรีสอร์ทในพื้นที่ สำหรับ นักท่องเที่ยว	- งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการสนับสนุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพประชาชนในพื้นที่ - ขาดการประชาสัมพันธ์ ในด้านการ วางแผนผลผลิตในเชิงพาณิชย์ - ขาดผู้นำที่เข้มแข็งในชุมชน

	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	- แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ ๑๑ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด - พื้นที่ที่มีความเป็นอัตลักษณ์ เช่น วิถีชีวิตของชาวบ้าน	- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาพื้นที่ - ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำ - กลุ่มอาชีพยังขาดความเข้มแข็ง
๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
	- บุคลากรใน อบต.มีศักยภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น - มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน - มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี - มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ - ดินดีมีคุณภาพ	- งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ - บุคลากรในหน่วยงาน อบต.ยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานในภาระหน้าที่
	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	- มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตร และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ
ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง เช่น งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง - มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญงานศิลปะแขนงต่างๆ	- งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	- การเดินทางมาสถานศึกษาและวัดสะดวกสบาย - มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด - ประชาชน ภาครัฐ และเอกชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต.	- ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีทำให้ประชาชนมีค่านิยมที่ผิด ยึดติดกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา อบต.

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที มีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนทีและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

อัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง

ที่	อปท.	ระดับ	พนักงานส่วนท้องถิ่น (ราย)	ครู (ราย)	ลูกจ้างประจำ (ราย)	พนักงานจ้าง (ราย)	รวมทั้งสิ้น
๑.	องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที	สามัญ	๑๗	๒	๑	๑๐	๓๐
๒.	องค์การบริหารส่วนตำบลบางสะแก	สามัญ	๑๘	๑	๒	๘	๒๙
๓.	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะโนรา	สามัญ	๑๐	๒	๒	๙	๒๓
๔.	องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ	สามัญ	๑๗	๑	๑	๑๔	๓๓
๕.	องค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา	สามัญ	๑๔	๑	๑	๑๒	๒๘
๖.	องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม	สามัญ	๑๒	๒	๒	๑๐	๒๖
๗.	องค์การบริหารส่วนตำบลจอมปลวก	สามัญ	๑๓	๑	๑	๑๐	๒๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานประชุมสภา อบต. ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนงานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการสาธารณภัย - งานป้องกัน - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนากลุ่มอาชีพและส่งเสริมรายได้ - งานประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการรับ เงิน – จ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และรายงาน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมสถาน - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์งานออกแบบและผังเมือง <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานการโยธา ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมมลพิษ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานจัดการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๕.๒ งานศาสนา และวัฒนธรรม - งานรัฐพิธี - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และประเพณี ๕.๓ งานนันทนาการ - งานสันทนาการ - งานบริการชุมชน ๕.๔ งานการกีฬา - งานส่งเสริมการออกกำลังกายและการกีฬา	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
-	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	กำหนดใหม่

ภารกิจของแต่ละส่วนงานตามโครงสร้างส่วนราชการ

๑) สำนักปลัด

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. งานเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษางานในหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

๒) กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการ จัดทำบัญชี และทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติ เงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดทำผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระการจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓) กองช่าง

ภารกิจหน้าที่ของกองช่าง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต.งานบำรุง ซ่อมและจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแล ควบคุม ปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานคือ

- ๓.๑ งานการโยธา
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล น้ำเสีย การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อและการระงับโรคติดต่อ การดำเนินการด้านอาชีวอนามัย การดำเนินการด้านสาธารณสุขมูลฐาน ตรวจสอบใบอนุญาต การดำเนินกิจกรรมตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ งานรักษาความสะอาดและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน

๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข

๔.๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการสำรวจ เก็บ รวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มี ๑ งาน คือ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ต้องไม่เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เรียบร้อยแล้ว มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔)

โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ อัตรา ประกอบด้วย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะได้รับตำแหน่งก็ ต่อเมื่อได้รับอนุมัติ จาก ก.กลาง
ครู คศ.๒ วิทยฐานะชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่าง
รวม	๓๐	๓๓	๓๓	๓๓	+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	(๔๔,๑๓๐)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๔,๑๑๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๒,๙๖๐	(๑๙,๑๖๐)
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๑๒๐	(๑๘,๘๔๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ																		
๘	นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๗๕,๗๖๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	(๒๒,๙๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน		๑	๑	๒๕๒,๖๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๒,๘๐๐	๒๗๓,๓๖๐	๒๘๔,๔๐๐	(๒๑,๐๕๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๘,๗๖๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๗๘,๘๐๐	(๑๓,๒๓๐)
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๒,๗๖๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๓๒,๘๔๐	๑๓๘,๒๔๐	(๑๑,๒๐๐)
๑๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๑๓	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ขก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ขก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	(๒๗,๙๖๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้		๑	๑	๑๓๙,๕๖๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	(๑๑,๖๓๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		๑	๑	๑๕๐,๑๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๙,๒๐๐	(๑๒,๕๑๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง																		
๑๙	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๒๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๒๔,๗๓๐
๒๑	นายช่างโยธา	ปง	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๑,๙๖๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๒,๑๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๓,๕๑๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๕๐,๑๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๒,๕๑๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๒๔	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๒๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐	๐	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐	๐	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๒๗	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๐	๐	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๐	ครู (คศ.๒)	ชก.	๑	๑	๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๒,๔๕๐
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก งบกรมจัดสรร	-	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	งบอบต.				๓๘,๕๒๐								๖,๘๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๔๕,๓๔๐	๕๒,๕๔๐	๕๙,๙๘๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
(๔)	รวม		๓๐	๒๓	๗,๓๕๒,๘๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๓	๓๓	๓๓	+๓	-	-	๑,๖๑๙,๓๖๔	๓๐๔,๑๒๕	๓๑๐,๗๗๒	๙,๓๙๔,๗๔๘	๙,๖๙๖,๓๑๐	๑๐,๐๐๑,๙๕๒	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๔๐๙,๒๑๒	๑,๔๕๔,๔๔๗	๑,๕๐๐,๒๙๓	
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๑๐,๘๐๓,๙๖๐	๑๑,๑๕๐,๗๕๗	๑๑,๕๐๒,๒๔๕	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๖.๐๑	๓๕.๔๐	๓๔.๗๘	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐,๐๐๐										การประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี บวกเพิ่มปีละ ๕%						๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๑,๕๐๐,๐๐๐	๓๓,๐๗๕,๐๐๐	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

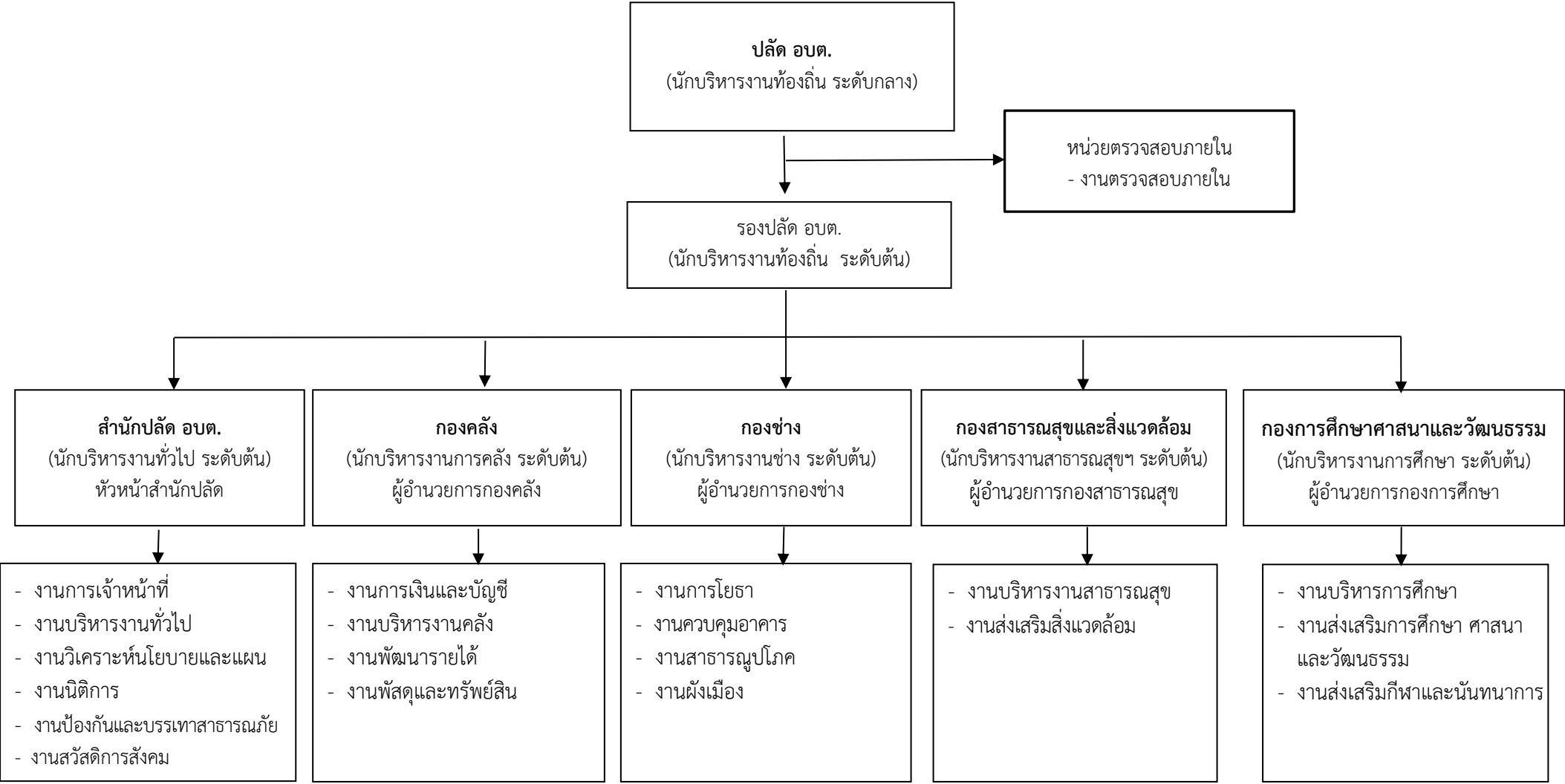
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๓,๐๗๕,๐๐๐ บาท

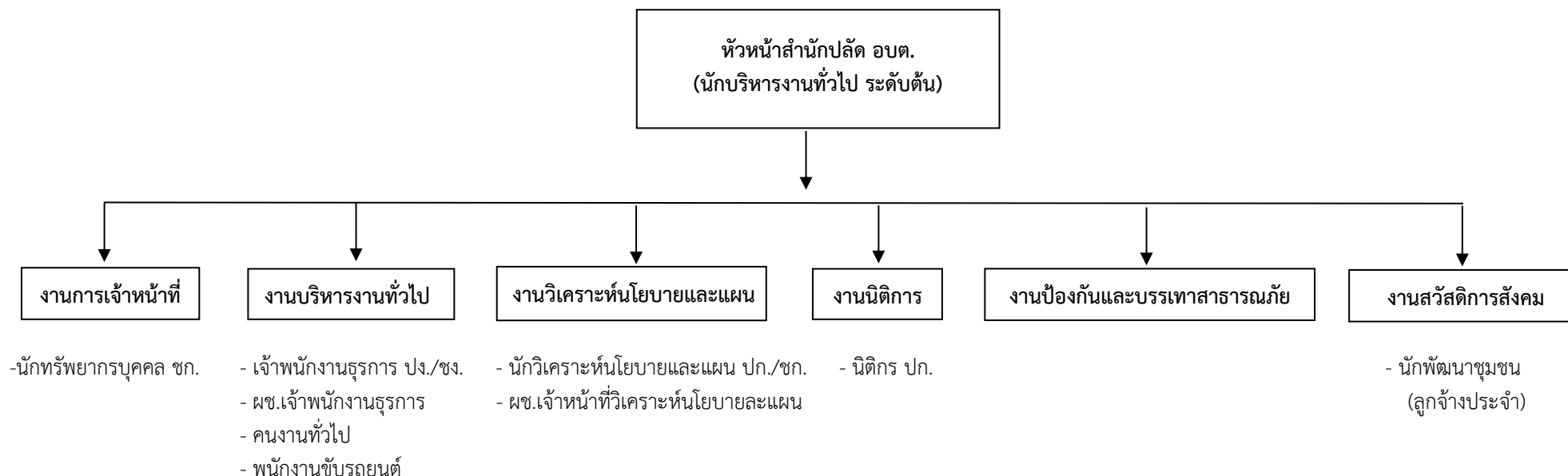
เงินเดือนและค่าจ้างบุคลากรทางการศึกษา (ครูและผู้ช่วยครู) ไม่ต้องนำมาคำนวณ เนื่องจากได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที

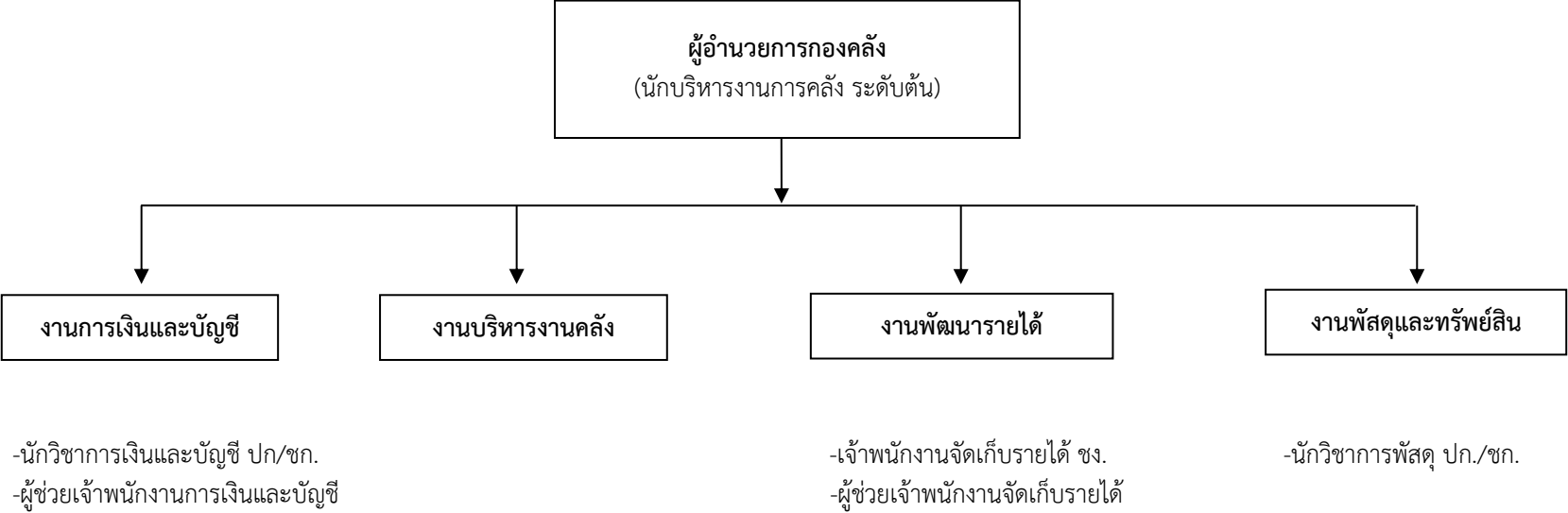


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



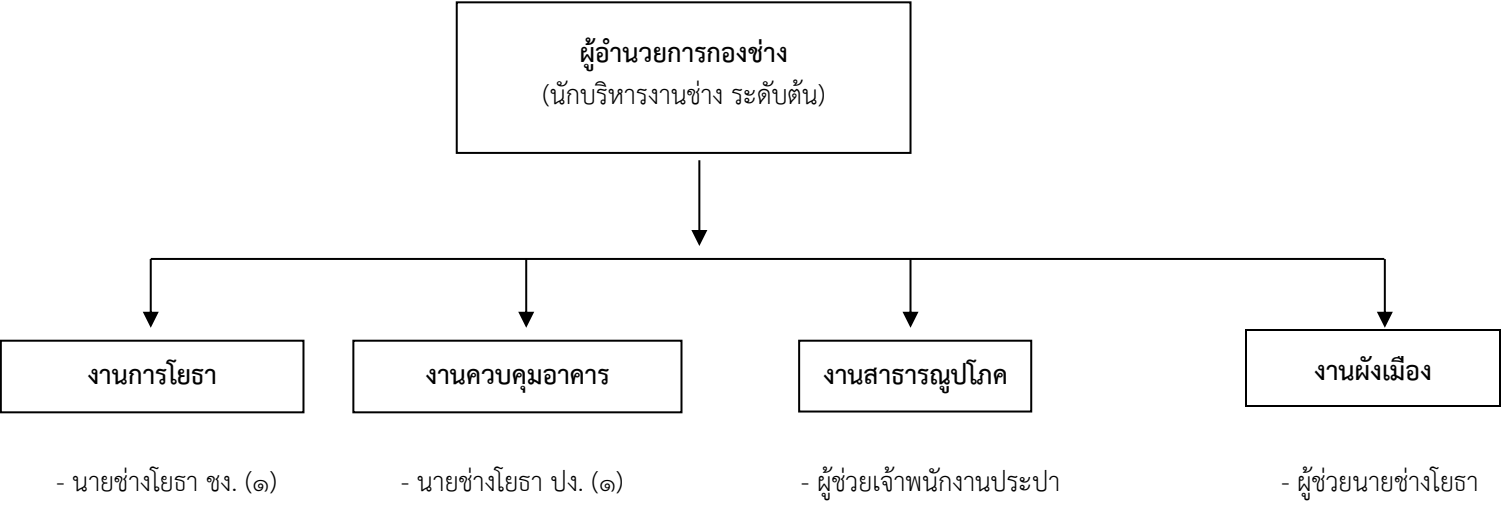
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	๓	๑

โครงสร้างของกองคลัง



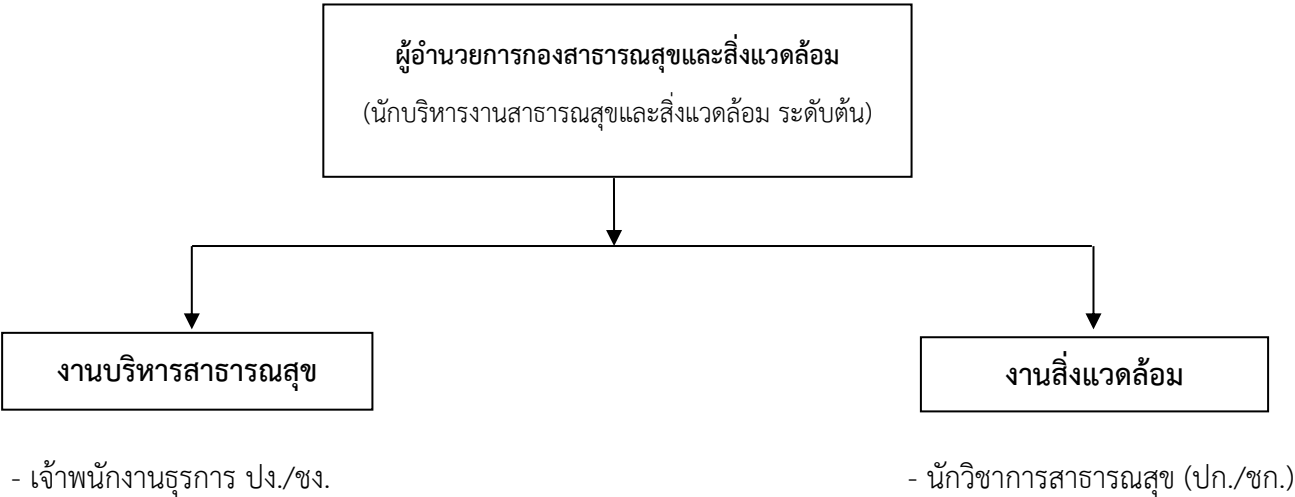
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชช	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	๑	-	-	๒	-

โครงสร้างของกองช่าง



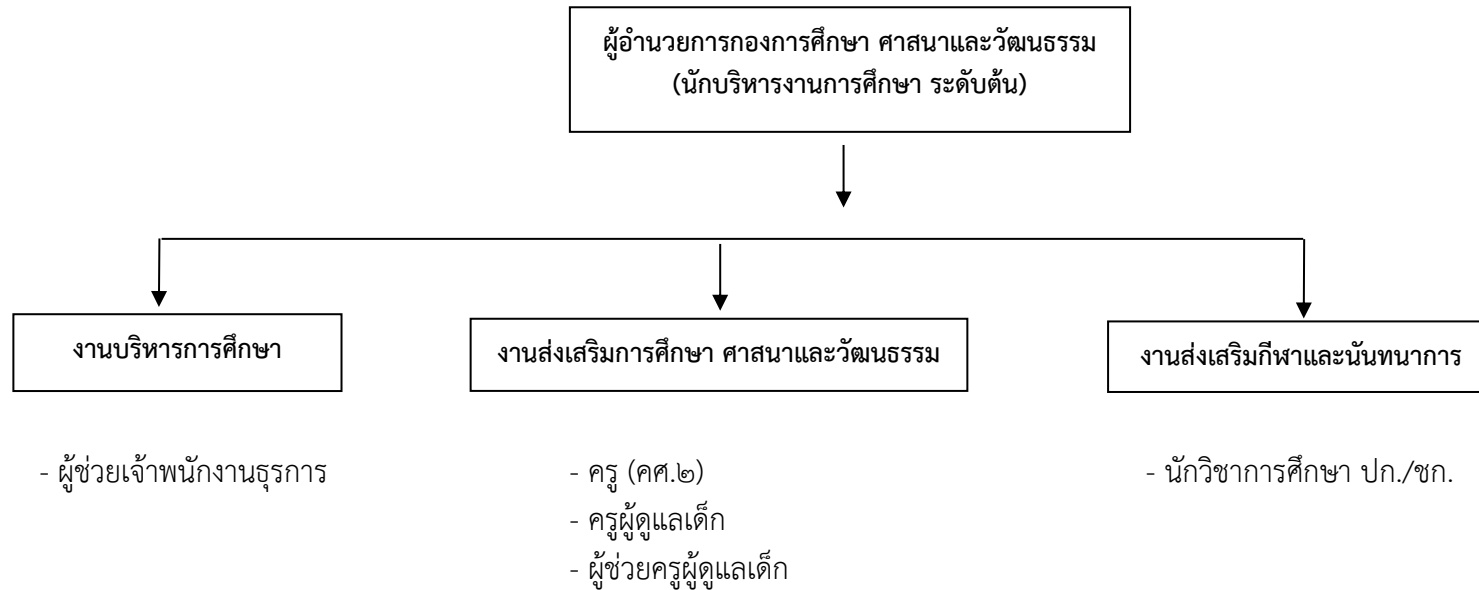
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชช	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	-

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชช	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชช	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ครู คศ. ๒	ครู ผดด.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๒	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางสาวนวรรตน์ ผ่องพุทฺธ	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒.	นางสาวจิรัชญา กลีบจงกล	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
	สำนักปลัด											
๓.	-	-	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔.	นางสาวมุกดา เพชรน้อย	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	
๕.	นายนพ อัมสุทธิ์	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๒๙,๙๒๐	-	-	
๖.	นายอดิศักดิ์ นาเลิศ	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	
๗.	-	-	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ											
๘.	นางสาวเขมขिता ฉายาลักษณ์	ปริญญาตรี	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๔,๕๒๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๙.	นางสาววรรณดา ดันเอียด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๕,๑๒๐	-	-	
๑๐.	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๑๑.	นายวีระยุทธ สว่างงาม	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๙๖๐	-	-	
๑๒.	นายปิยพงศ์ เต็มเปี่ยม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองคลัง											
๑๓.	นางสาวปิยะนุช ชุ่มปรีชา	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๔.	-	-	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๑๕.	-	-	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๑๖.	นางสาววรรษยา ผดุงผล	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๑๗.	นางสาวณัฏฐิกา อินทร์ศร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๑,๐๐๐	-	-	
๑๘.	นางสาวรุ่งทิพย์ ทองใบ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๑,๖๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
๑๙.	นายยศศิริ ยศวิชัย	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๐.	นาอดิศักดิ์ ต้นศรีเจริญ	อนุปริญญา	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	
๒๑.	นายกรณัฏฐ์ โพธิ์พุฒนันท์	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๔๓,๕๒๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๒๒.	นายอนวัธน์ นาคปึงฉิมสกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๒,๑๒๐	-	-	
๒๓.	นายสุรศักดิ์ เทียงธรรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๕๐,๑๒๐	-	-	
	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม											
๒๔.	-	-	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒๕.	-	-	-	-	-	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			กำหนดเพิ่ม
๒๖.	-	-	-	-	-	๖๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.				กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๒๗.	-	-	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒๘.	-	-	-	-	-	๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			กำหนดเพิ่ม
๒๙.	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอดำแหน่งจาก ก.กลาง
๓๐.	นางเอี่ยมวรรณ มีเย็น	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๗	ครู	คศ.๒	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
๓๑.	นางสาวสุกัญญา ทรัพย์ประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒.	นางสาวเสาวลักษณ์ กนกวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๙๖๐	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓๓.	-	-	-	-	-	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง