

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ประจำปี ๒๕๖๕



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที

อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล -----	๓
๒. วัตถุประสงค์ -----	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี-----	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -----	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล -----	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ -----	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง -----	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ -----	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น -----	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -----	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ -----	๒๘

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่
๒. รายงานการประชุม
๓. แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่รับผิดชอบลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของ ลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (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 และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่า ด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่ กำหนดหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสม

๑.๔ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๘/ว ๑๕๓๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การเตรียมการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำหรับรายการงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจตามพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ ได้รับการจัดสรร งบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจให้จัดการถาวรทุกขยะ จำนวน ๑ คัน

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ จึงได้ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ ประจำปี ๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

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

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ

รับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานด้านเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการ

เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ 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 หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพบว่ามีปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ 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 ประชาชนขาดการคัดแยกขยะ ทิ้งขยะในที่รกร้างหรือทิ้งลงแหล่งน้ำ
- ๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ได้รับการสนับสนุนและพัฒนา กลุ่มอาชีพต่างๆ ในเขตพื้นที่
- ๒.๒ เพิ่มพูนศักยภาพของสถานศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๔ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๒.๕ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓. ความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างความสมัคคีปรองมอดของประชาชน
- ๓.๓ จัดระบบและจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในพื้นที่

๔. ความต้องการด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่
- ๔.๒ พัฒนา ส่งเสริมอาชีพ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ความต้องการด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ บริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕.๒ พัฒนาฟื้นฟูสภาพคูคลอง
- ๕.๓ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนทีนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนทีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนทีจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและเกิดความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจพอเพียงแบบมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนความต้องการของประชาชน ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (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))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา๑๖(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 (มาตรา๖๗ (๗))
- (๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา๖๗ (๑๑))
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา๖๘ (๕))
- (๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา๖๘ (๖))
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา๖๘ (๗))
- (๖) ให้มีตลาด (มาตรา๖๘ (๑๐))
- (๗) การท่องเที่ยว (มาตรา๖๘ (๑๒))
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๖๗ (๘))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา๑๗ (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 ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ (SWOT)

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวก มีรถประจำทางผ่านหมู่บ้าน - มีการปรับปรุงถนน ให้ประชาชน สามารถใช้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวก - มีการพัฒนาแหล่งน้ำ เช่น การขยายระบบประปา การขุดลอกคูคลอง 	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ - การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	<ul style="list-style-type: none"> - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณโครงการก่อสร้างถนนลาดฝุ่น พัฒนาแหล่งน้ำ และก่อสร้างประปาหมู่บ้าน - ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีความสอดคล้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - การเปลี่ยนแปลงนโยบายและบุคลากรรัฐที่เกี่ยวข้อง - ถนนบางสายยังไม่ได้ดำเนินการถ่ายโอนให้ อบต.เป็นผู้ดูแล การซ่อมแซมหรือปรับปรุงเกิดความล่าช้า - ประชาชนไม่ลงชื่อยินยอมมอบที่ดินในการดำเนินการตามโครงการก่อสร้าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - มีกองทุนชุมชนหมู่บ้านละ ๑ แสนบาท - มีชมรมผู้สูงอายุ - ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุน สวัสดิการให้กับ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส - มีสถานศึกษาระดับประถมในพื้นที่ - มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ - มีเด็กเล็ก เด็กก่อนประถมศึกษา และเด็กประถมศึกษา ในพื้นน้อย - การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมไม่เป็นระบบ เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ
	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	<ul style="list-style-type: none"> - มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัด - สว่นราชการอื่นของรัฐให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาและเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่อง - มีการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ - รัฐบาลมีนโยบายจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ - รัฐบาลมีนโยบายโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ และจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการอย่างทั่วถึง - มีแนวทางการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดสมุทรสงคราม - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ ๒ แห่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชาสัมพันธ์จากภาครัฐไม่ทั่วถึงประชาชน - วางแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ กฎระเบียบการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ - มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงาน - กลุ่มอาชีพยังขาดความเข้มแข็ง - ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการดูแลสุขภาพ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิตามระบอบประชาธิปไตยมากขึ้น - ประชาชนมีความตื่นตัวในการเข้าร่วมประชาคมมากขึ้น - บุคลากรใน อบต.มีศักยภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น - มีกลุ่มอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน - มีผู้นำที่เข้มแข็ง - มีการนำโครงการบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาเพิ่มจำนวนมาก 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการประชาสัมพันธ์ / และแนะนำประชาชนในการจัดระเบียบชุมชน - บุคลากรในหน่วยงาน อบต.ยังไม่เพียงพอ กับปริมาณงานในภาระหน้าที่ - เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับภาครัฐ - ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมให้ความรู้ต่อบุคลากร - ประชาชน ภาครัฐ และเอกชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต. 	<ul style="list-style-type: none"> - มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือไม่เพียงพอ - กฎระเบียบของภาครัฐมีกาเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และท่องเที่ยว	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม ได้แก่ ทำสวน ผลไม้ เช่น มะพร้าว กล้วย - มีศูนย์เกษตรอินทรีย์ผลิตปุ๋ยอินทรีย์หมักชีวภาพ - มีศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล - มีโฮมสเตย์ และรีสอร์ทในพื้นที่ สำหรับนักท่องเที่ยว 	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพประชาชนในพื้นที่ - ขาดการประชาสัมพันธ์ ในด้านการวางแผนผลผลิตในเชิงพาณิชย์ - ขาดผู้นำที่เข้มแข็งในชุมชน
	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	<ul style="list-style-type: none"> - แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ ๑๑ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด - พื้นที่ที่มีความเป็นอัตลักษณ์ เช่น วิถีชีวิตของชาวบ้าน 	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาพื้นที่ - ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำ - กลุ่มอาชีพยังขาดความเข้มแข็ง
๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรใน อบต.มีศักยภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น - มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน - มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี - มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ - ดินดีมีคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ - บุคลากรในหน่วยงาน อบต.ยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานในภาระหน้าที่
	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	<ul style="list-style-type: none"> - มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตร และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ
ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	จุดแข็ง(STRENGTHS)	จุดอ่อน(WEAKNESSES)
	<ul style="list-style-type: none"> - มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง เช่น งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง - มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญงานศิลปะแขนงต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
	โอกาส(OPPORTUNITIES)	อุปสรรค(THREATS)
	<ul style="list-style-type: none"> - การเดินทางมาสถานศึกษาและวัดสะดวกสบาย - มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด - ประชาชน ภาครัฐ และเอกชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรာ เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที มีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนทีและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๘/ว ๑๕๓๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การเตรียมการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำหรับรายการงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจให้จัดหารถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ คัน ปัจจุบันอยู่ระหว่างกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง แต่เนื่องจากตำแหน่งนักวิชาการพัสดุว่างลงตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔ จนถึงปัจจุบัน ทำให้งานด้านการพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ทำให้งานมีความล่าช้า

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับแก้ตำแหน่ง จากตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) สังกัดงานพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง และขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรာ เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงาน รองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาบริหารงานของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

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 การเบ็ดเตล็ดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดทำผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระการจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

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

๓) กองช่าง

ภารกิจหน้าที่ของกองช่าง

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

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

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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

๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข

๔.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจ เก็บ รวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๓ 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 ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ต้องไม่เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เรียบร้อยแล้ว มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕) ดังนี้

๑. ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ เป็น ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ สังกัดงานพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) สังกัดงานบริหารงานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	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	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำหนดเดิม	กรอบอัตรากำหนดใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	๑	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	-	-	๑	๑	-	๑	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	๑	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะได้รับตำแหน่งก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก 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	-	-	
รวม	๓๓	๓๐	๓๔	๓๔	-	+๑	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๗,๑๒๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	(๕๕,๗๕๐)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๘๔,๕๖๐	๔๙๗,๖๔๐	(๓๕,๗๗๐)
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	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๕,๔๗๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๑๓,๓๖๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๕,๙๗๐)
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๖๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๒๒,๒๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่าง
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๐	๑๕๕,๖๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	(๑๒,๙๗๐)
ลูกจ้างประจำ																			
๘	นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๙๓,๔๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๙๓,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๑,๘๘๐	(๒๔,๔๕๐)
พนักงานจ้าง																			
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๕๕,๑๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๕,๓๒๐	๒๗๕,๘๘๐	๒๘๖,๙๒๐	(๒๑,๙๐๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๘,๔๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๘๘๐	๑๓๓,๐๔๐	๑๓๘,๔๔๐	(๑๐,๗๐๐)
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	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	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./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	-	-	๓๖๗,๓๒๐	-	-	เดิม
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐		๐	๑	๑	๐	๐	๐	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง (ปรับเกลี้ย)
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๖๘,๔๘๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๓๐,๒๙๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๑,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐	(๑๑,๗๕๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๑,๖๘๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	(๑๒,๖๔๐)

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	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๕,๒๒๐)	
๒๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๖,๑๒๐)	
๒๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	(๑๒,๗๗๐)	
	พนักงานจ้าง																			
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๙,๕๖๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๔๐๐	๑๗๗,๒๔๐	๑๘๔,๓๒๐	(๑๔,๑๓๐)	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๕๗,๘๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๖๘,๖๔๐	(๑๓,๑๕๐)	
	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	๐	๑	๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐	๐	๐		๑	๑	๑	๐	๑	๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง	
	พนักงานจ้าง																			
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)		๐	๐	๐		๑	๑	๑	๐	+๑	๐		๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐		๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	กำหนดเพิ่ม	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๒๘	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	
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๐	๐	๐		๑	๑	๑	๐	๑	๐		๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐		๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง	
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐		๐	๐		๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๑	ครู (คศ.๒)	ชก.	๑	๑	๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐		๐	๐		๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้าง																			
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๒,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๕๐)	
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก งบกรมจัดสรร	-	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐		๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
	งบอบต.				๓๘,๕๒๐								๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๔๕,๓๖๐	๕๒,๕๖๐	๕๙,๙๘๐	(๑๔,๒๑๐)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง	
(๔)	รวม		๓๐	๒๑	๘,๕๗๔,๕๔๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๐	๓๔	๓๔	๐	+๑	-	๖๐๘,๗๒๔	๑,๔๒๓,๑๒๕	๓๒๐,๖๒๖	๘,๑๕๙,๓๖๕	๘,๖๖๙,๙๔๐	๙,๙๗๗,๒๔๖		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๒๒๓,๙๐๕	๑,๔๕๐,๔๙๑	๑,๔๙๖,๕๘๗		
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๙,๓๘๓,๒๖๙	๑๑,๑๒๐,๔๓๑	๑๑,๔๗๓,๘๓๓		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗.๒๘	๓๘.๓๕	๓๗.๖๘		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐,๐๐๐															๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๙,๐๐๐,๐๐๐	๓๐,๔๕๐,๐๐๐		
																				การประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี บวกเพิ่มปีละ ๕%

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

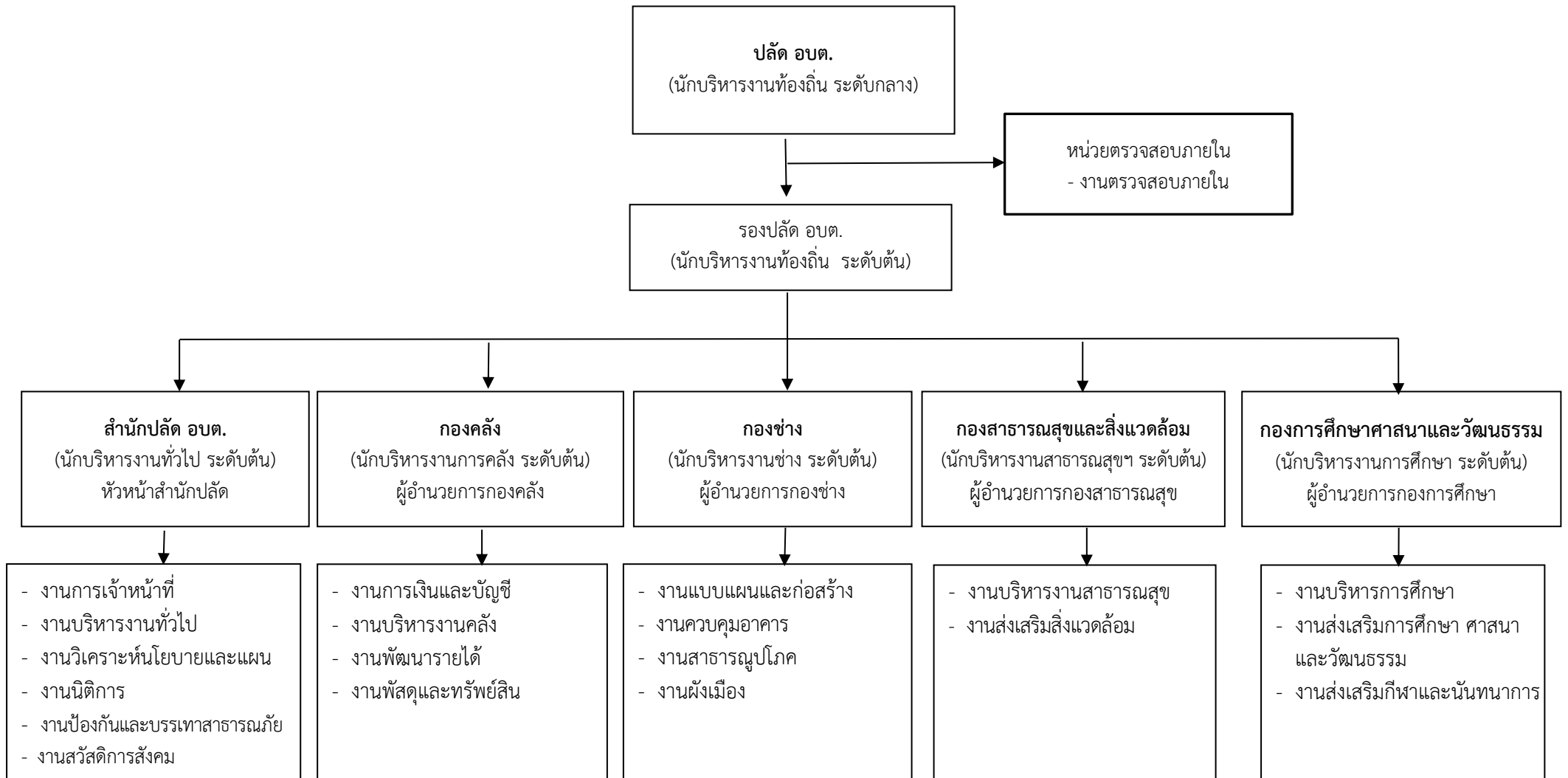
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๒๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๐,๔๕๐,๐๐๐ บาท

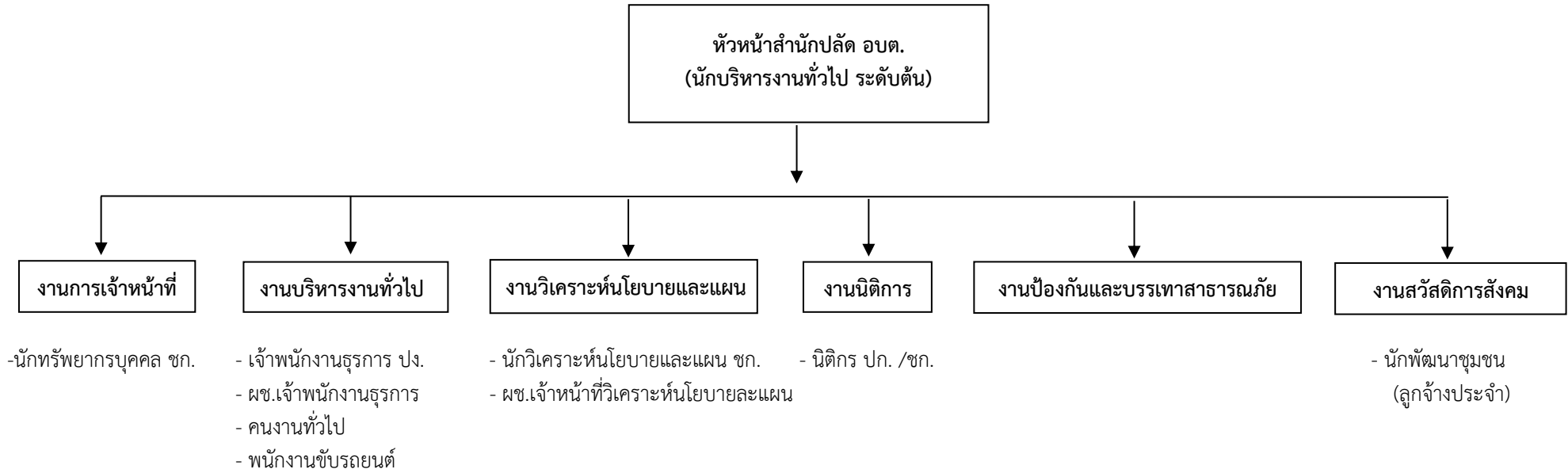
เงินเดือนและค่าจ้างบุคลากรทางการศึกษา (ครูและผู้ช่วยครู) ไม่ต้องนำมาคำนวณ เนื่องจากได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที

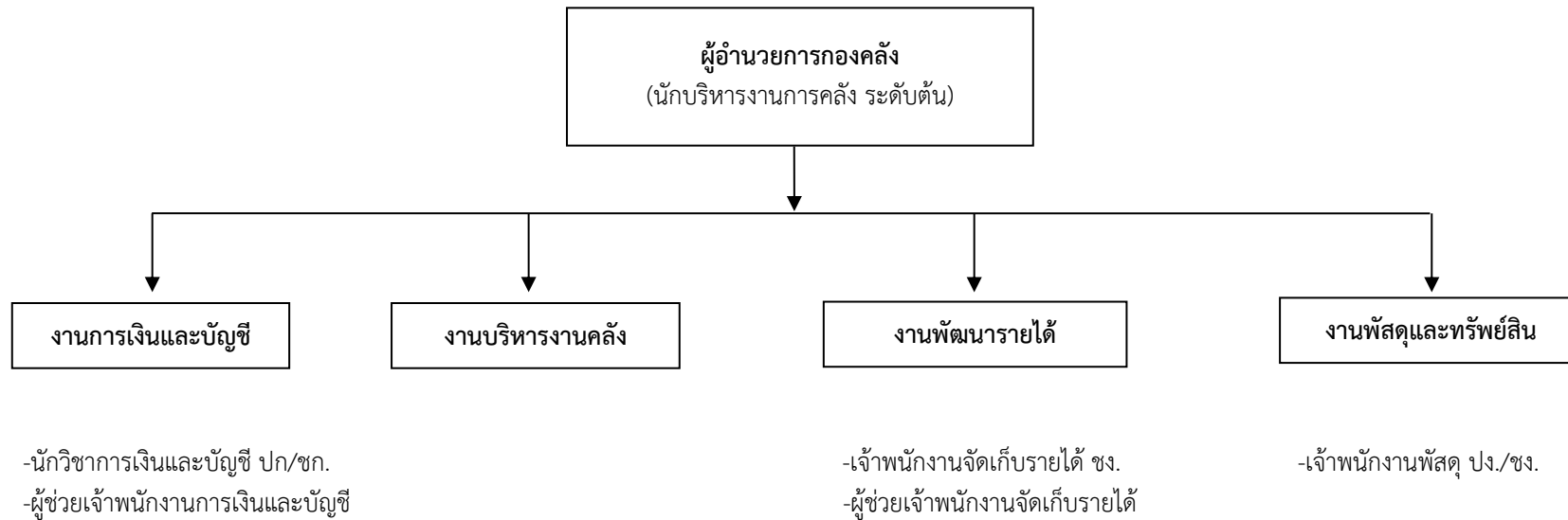


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



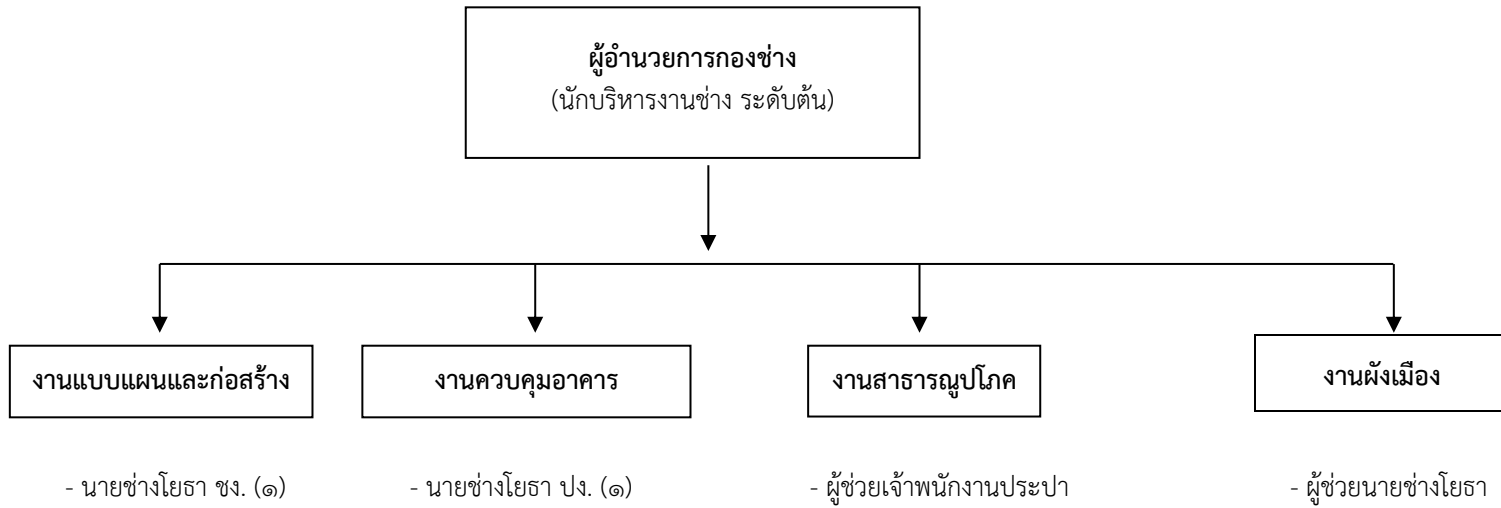
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชช	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	๑	๓	๑

โครงสร้างของกองคลัง



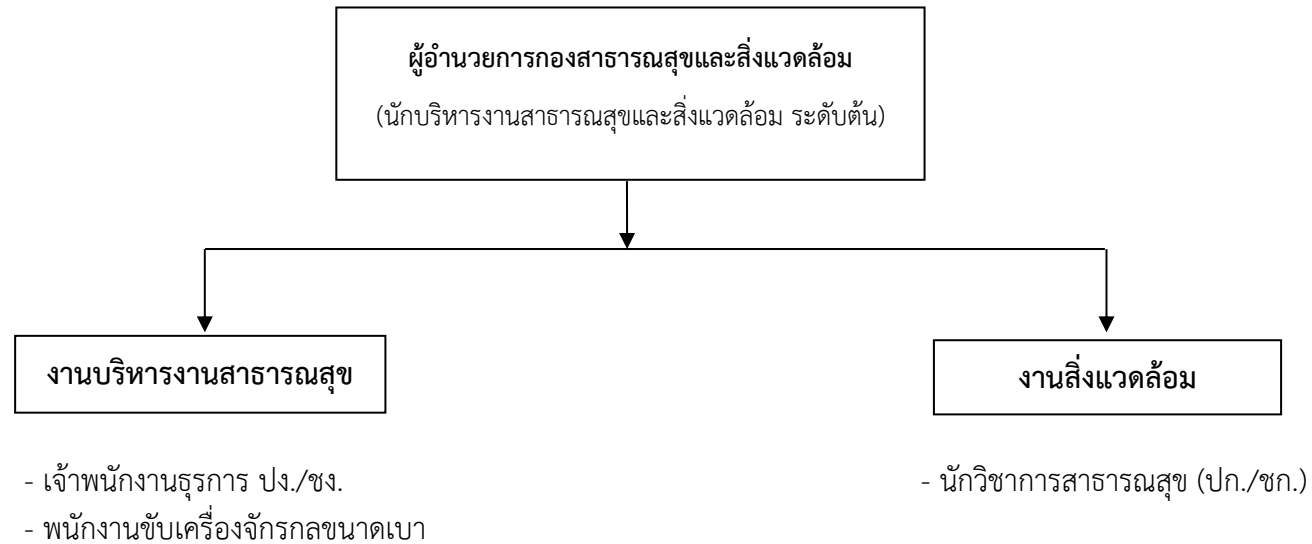
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๒	-

โครงสร้างของกองช่าง



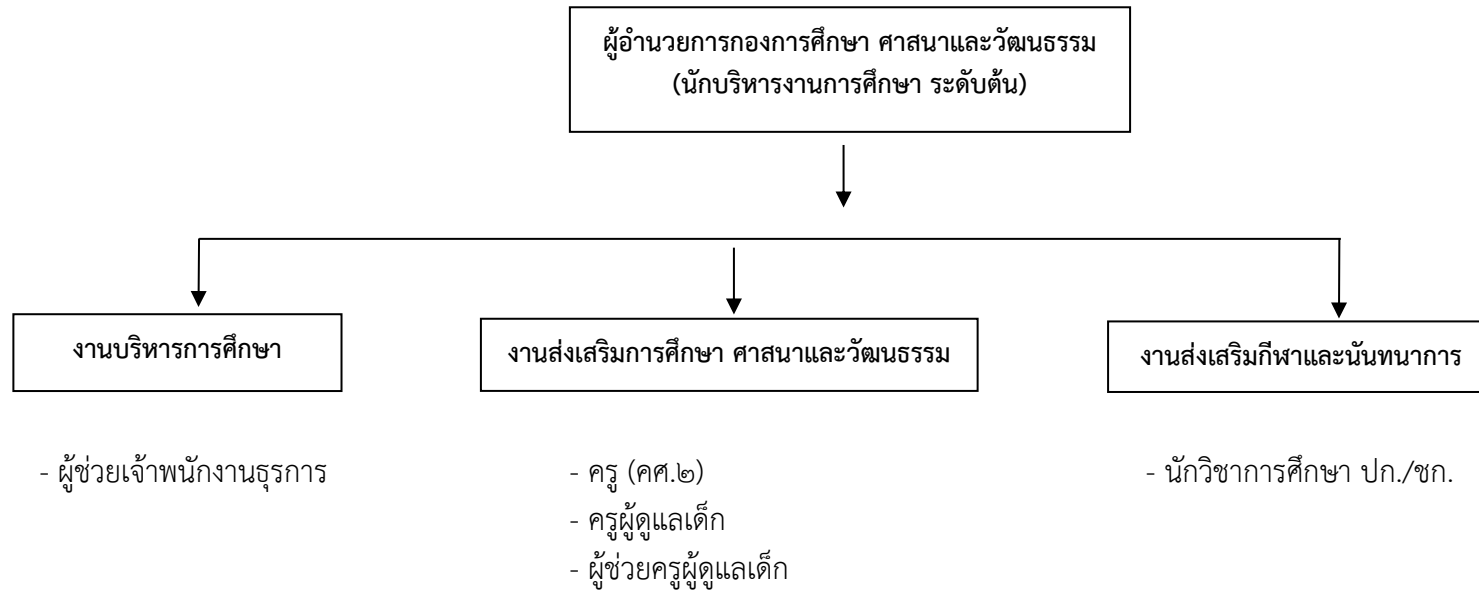
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	-

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ครู คศ. ๒	ครู ผดต.	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.	นางสาววรรณ์ ผ่องพุทธ	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.	นายประพนธ์ มุ่งหมาย	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔.	นางสาวมุกดา เพชรน้อย	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	
๕.	นางสาวดวงใจ คันทรักษา	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	
๖.	นางสาวปภาดา แสนทวีสุข	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๗.	นางสาวชนม์พิชา เตชรัตน์	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๘,๗๖๐	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
๘.	นางสาวชมชิตา ฉายาลักษณ์	ปริญญาตรี	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๙๓,๔๐๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๙.	นางสาววรรณมา ตันเอี่ยม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๖๒,๘๐๐	-	-	
๑๐.	นางสาวพัชรี มีวัฒนะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๑๑.	นายวีระยุทธ สว่างงาม	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๔๐๐	-	-	
๑๒.	นายปิยพงศ์ เต็มเปี่ยม	ม.๓	-	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	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๔.	นางสาวธมลวรรณ เชื้อชาติ	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๑๕.	-	-	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชก.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง ปรับเกลี้ย
๑๖.	นางสาวรัชชา ผดุงผล	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๖๓,๔๘๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๑๗.	นางสาวณัฐริกา อินทร์ศวรร	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.	นายอดิศักดิ์ ต้นศรีเจริญ	อนุปริญญา	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๖,๘๔๐	-	-	
๒๑.	นายกรณัฐ โทธิพุทธานันท์	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๔๙,๖๔๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๒๒.	นายอนวัฒน์ นาคปัดฉิมสกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๓,๘๐๐	-	-	
๒๓.	นายสุรศักดิ์ เทียงธรรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๕๑,๖๘๐	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
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	-	-	ว่าง
๒๖.	นางสาวณัฐกานต์ เวชสุกรรม	ปริญญาตรี	-	-	-	๖๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๒๗.	นายสมชาย อัจฉนาศิริ						พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๒๘.	-	-	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒๙.	นางสาวอรทัย เจริญใจ	-	-	-	-	๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๓๐.	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอตำแหน่ง จาก ก.กลาง
๓๑.	นางเอี่ยมวรรณ มีเย็น	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๗	ครู	คศ.๒	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
๓๒.	นางสาวสุกัญญา ทรัพย์ประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๓,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓.	นางสาวเสาวลักษณ์ กนกวรรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๖๘๐	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓๔.	นางสาวนิตา ตั้งธรรม	ปริญญาตรี	-	-	-	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	