



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม
อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	3
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	4
สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	4
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	6
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	10
สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	11
โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	12
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑6
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	18
บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒3
แนวทางการพัฒนาข้าราชการ / พนักงาน และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล	๒6
ประกาศคุณธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	27
ภาคผนวก	
คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ที่ 58 / ๒๕๕9 ลงวันที่ 14 มีนาคม 2558	
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560	
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559	
รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ การกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค และด้านแหล่งน้ำ

๔.๑.๑ ปัญหาการคมนาคม ระหว่างอำเภอ ตำบลและหมู่บ้านยังไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน

๔.๑.๒ ปัญหาน้ำท่วมขัง เนื่องจากมีการถมที่และมีการยกระดับถนนให้สูงขึ้น ไม่มีทางระบายน้ำ

๔.๑.๓ ปัญหาน้ำมีสภาพน้ำเค็มน้ำกร่อยไม่สามารถใช้อุปโภคบริโภคได้

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ

๔.๒.๒ ปัญหารายได้น้อยของประชาชนเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ต้องซื้อปุ๋ยในราคาแพง ทำให้ต้องกู้ยืมเงินจากนายทุนนอกระบบก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินและความยากจน

๔.๒.๓ ปัญหาการขาดแหล่งเงินทุนที่มีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการของกลุ่มอาชีพ

๔.๒.๔ ปัญหาด้านการวางแผนการลงทุนประกอบอาชีพเนื่องจากเกษตรกรลงทุนมาก และประกอบการทำอาชีพที่ซ้ำ ๆ กันเป็นจำนวนมาก เมื่อถึงเวลาเก็บผลผลิตทำให้ราคาตกต่ำ

๔.๒.๕ ปัญหาสินค้าราคาแพง เนื่องจากราษฎรส่วนใหญ่ในตำบลประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างซึ่งได้เงินค่าตอบแทนน้อย

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ สถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬา มีไม่เพียงพอ

๔.๓.๒ ปัญหาการพนัน และอบายมุข

๔.๓.๓ ปัญหายาเสพติด

๔.๓.๔ ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๓.๕ ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน เช่น ปัญหาความยากจน การว่างงานและการอพยพของแรงงานก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวสำหรับเด็กและเยาวชนโดยต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับญาติผู้ใหญ่ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ

๔.๓.๖ ปัญหาชุมชนมีความเข้มแข็งไม่เพียงพอ

๔.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๔.๑ ปัญหาสุขภาพและอนามัย ประชาชนยังได้รับบริการด้านอนามัยและสาธารณสุขไม่เพียงพอเนื่องจากเครื่องมืออุปกรณ์มีไม่เพียงพอหรือทันสมัย และเวชภัณฑ์ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลน้อยไม่เพียงพอกับการรับบริการของประชาชน

๔.๔.๒ ปัญหาสุขภาพลักษณะในบ้าน เกิดจากการรักษาความสะอาดและการสุขาภิบาลยังอยู่ในเกณฑ์พอใช้

๔.๔.๓ ปัญหาโรคติดต่อเนื่องจากพาหนะนำโรค เช่น ยุง และแมลงวัน ก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๔.๔ ปัญหาการรักษาสุขภาพอนามัยเบื้องต้น

๔.๕ ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๕.๑ ปัญหาทางการศึกษาระดับการศึกษาของประชาชนที่มีการศึกษาดำเนินจากจำนวนนักเรียน จบชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ แล้วเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นน้อยขาดการส่งเสริมให้ศึกษาต่อให้สูงขึ้นทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน

๔.๕.๒ ปัญหาขาดโอกาสการศึกษาก่อนวัยเรียนหรือปฐมวัย (อนุบาล ๓ ขวบ)

๔.๕.๓ ปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๕.๔ ปัญหาเรื่องการใช้สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ประชาชนทั่วไปให้ความสนใจน้อยและยังไม่มีห้องสมุดประชาชนบริการให้แก่ประชาชน

๔.๖ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๔.๖.๑ ปัญหาด้านการสร้างจิตสำนึกความตระหนักเฝ้าระวัง ป้องกัน และบำบัดฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖.๒ ปัญหาความเสื่อมโทรมของธรรมชาติเนื่องจากมลพิษทางสิ่งแวดล้อมประเภทต่าง ๆ อันเกิดจากน้ำมือของมนุษย์เป็นสำคัญ

๔.๖.๓ ปัญหาการพังทลายของดินอันเนื่องมาจากน้ำกัดเซาะ

๔.๖.๔ ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลมูลฝอยลงแม่น้ำลำคลอง

๔.๗ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๗.๑ ปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่หน้าที่ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้าง

๔.๗.๒ ปัญหาการจัดเก็บรายได้

๔.๗.๓ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร

๔.๗.๔ ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสพการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้าง

๔.๗.๕ ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

๔.๗.๖ ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

๔.๗.๗ ปัญหาการขาดความร่วมมือร่วมมือของประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ยังได้เน้นให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(มาตรา ๖๗(๒))

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนา ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น ๔ ระดับในแต่ละด้านดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน
- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีการแบ่งงาน / มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ
- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินงาน
- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง
- มีแหล่งน้ำธรรมชาติ สามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร
- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
- มีโรงพยาบาลอัมพวาในการให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนในตำบล
- มีวัดเป็นแหล่งยึดเหนี่ยวจิตใจอยู่ในตำบล

๒. จุดอ่อน (Weakness=W)

- ขาดการจัดทำระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และมีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถเชื่อมโยงได้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

- ขาดการบริหารจัดการด้านขยะอย่างเป็นระบบ
- ลำคลองที่มีอยู่ตื้นเขิน

๓. โอกาส (Opportunity=O)

- นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร ด้านการท่องเที่ยว

- การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

- การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาเสียดิตตามนโยบายรัฐบาล

- แผนนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ เบี้ยผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ไม่มีพื้นที่สำหรับรองรับปัญหาด้านขยะมูลฝอยและขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอย
- ไม่มีพื้นที่สาธารณะที่จะดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการ
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และส่วนราชการที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนทั่วไปมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาตำบลในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่กฎหมายกำหนดนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม จะต้องยึดแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนามีส่วนร่วมของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารราชการ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนารององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การพัฒนาในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสถานภาพความต้องการและแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับศักยภาพ ปัญหา และความต้องการของชุมชน เพื่อให้การดำเนินการตามข้อกำหนดต่างๆ บรรลุตามเป้าหมาย โดยสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนครอบคลุมทุกด้าน

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทุก ๆ ด้าน การพัฒนารององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การให้การศึกษาแก่นักเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขปโภค ด้านแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนและเสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

๔. ปรับปรุงและพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน

๖. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการเมือง

ภารกิจรอง

๑. ปรับปรุงและพัฒนาการคมนาคม การขยายเขตไฟฟ้า ระบบประปา และเพิ่มการติดตั้งโทรศัพท์ สาธารณะให้มีสภาพดีได้มาตรฐาน

๒. ให้ประชาชนและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ พัฒนาอาชีพ สร้างรายได้เพิ่มขึ้น

๓. พัฒนาด้านสาธารณสุข ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าของสังคมประชาชนได้รับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินพร้อมทั้งการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและอุบัติเหตุ

๔. การพัฒนา ชุมชน กุ คลองและแหล่งน้ำการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อมให้สมดุล

๕. ประชาชนเข้าใจหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น และได้รับการบริการอย่างรวดเร็ว

๖. เพื่อพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวและอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๗. เพื่อให้ผู้บริโภคสินค้าที่ปลอดภัย

๘. เพื่อให้ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กและบุคคลโดยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๙. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต. - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>ผู้ว่างงาน และกลุ่มองค์กรต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต. - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>ผู้ว่างงาน และกลุ่มองค์กรต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตรตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	๑	๑	๑	-	-	-	
3	สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
4	งานบริหารทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	1	1	-	-	-	
5	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
6	ลูกจ้างประจำ ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ เลิก

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
7	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	๑	๑	๑	-	-	-	
8	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	1	1	1	1	-	-	-	
9	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
10	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
11	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
12	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
13	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	-								
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
15	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	-								
	รวม	16	16	16	16	-	-	-	
	กองคลัง								
17	ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
	งานการเงิน								
18	นักวิชาการและบัญชี (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานบัญชี								
	-								
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
	-								
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	3	3	3	3	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
20	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น <u>งานก่อสร้าง</u>	1	1	1	1	-	-	-	
21	นายช่างโยธา (ปง/ชง) <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -	1	1	1	1	-	-	-	
22	<u>งานสาธารณูปโภค</u> พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป <u>งานผังเมือง</u> -	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	3	3	3	3	-	-	-	
23	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ระดับต้น <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> -	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> -								
	รวม	3	3	3	3	-	-	-	
24	<u>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ระดับต้น <u>งานบริหารการศึกษา</u> -	1	1	1	1	-	-	-	
25	<u>งานส่งเสริมการศึกษา</u> ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	2	2	2	2	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	25	25	25	25	-	-	-	

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๔๑๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๓,๓๐๐	๑๓,๗๒๐	๔๗๔,๗๒๐	๔๙๖,๕๐๐	๕๑๐,๔๒๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๒๘,๙๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒๐,๘๒๐	๒,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๓๒๐,๘๒๐	๓๓๑,๘๖๐	๓๔๓,๖๒๐	
๓	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๑	๓๐๗,๒๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๒,๗๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๐,๘๘๐	๓๐๙,๙๖๐	๓๒๑,๑๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๒,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๖๐,๒๘๐	๒๖๘,๙๒๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๙๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๒,๓๔๐	๙,๖๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๖,๑๐๐	๓๐๕,๗๐๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ ลูกจ้างประจำ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๒,๒๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๗,๗๒๐	๒๒๓,๕๐๐	๒๓๒,๗๔๐	
๗	ภารโรง พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๓๔,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๑,๓๒๐	๕,๕๒๐	๑๒๖,๔๘๐	๑๓๕,๔๘๐	๑๔๑,๐๐๐	
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๘๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๐,๘๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๗,๑๖๐	
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๑๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๐๔,๓๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๑,๑๒๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๒๗,๙๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๕๘,๑๖๐	๑๖๔,๕๒๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	พนักงานจคมตราวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป กองคลัง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๑	๓๐๑,๙๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๒,๗๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๔๙,๖๒๐	๓๐๔,๗๔๐	๓๑๕,๖๖๐	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๒,๒๒๐	๘,๘๘๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๕๑,๔๖๐	๒๖๐,๓๔๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๒๐	กองช่าง	อำนาจการ ระดับต้น ชำนาญงาน	๑	๑	๓๓๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๒,๘๘๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๘,๗๖๐	๓๓๗,๔๔๐	๓๔๙,๔๔๐	
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง		๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๒,๒๒๐	๙,๒๔๐	๑๙๘,๖๐๐	๒๒๓,๕๐๐	๒๓๒,๗๔๐	
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		๑	-	๓๘๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒๐,๘๒๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๖๒๐	๓๒๐,๘๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๑๘๐	
๒๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		๑	-	๓๘๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒๐,๘๒๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๖๒๐	๓๒๐,๘๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๑๘๐	
๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๒๑๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๘๘๐	๙,๘๘๐	๐	๐	๐		
(๔)	รวม		๒๕	๒๓	๕,๖๐๒,๘๖๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๑,๓๘๘,๓๔๐	๙๗,๗๘๐	๑๘๖,๐๐๐	๕,๒๑๘,๙๘๐	๕,๕๙๔,๓๔๐	๕,๗๘๐,๓๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																๑,๑๑๘,๘๖๘	๑,๑๕๖,๐๖๘
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๖,๓๓๗,๒๐๘	๖,๙๓๖,๔๐๘
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๘.๙๔%	๓๘.๓๑%

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ = ๑๗,๒๔๒,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ (หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ / พนักงานครู)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ = ๑๘,๑๐๔,๑๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ (๑๗,๒๔๒,๐๐๐ X ๕% + ๑๗,๒๔๒,๐๐๐ = ๑๘,๑๐๔,๑๐๐)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
(ตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแห่ง)
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

สำนักปลัด
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและวัสดุ

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

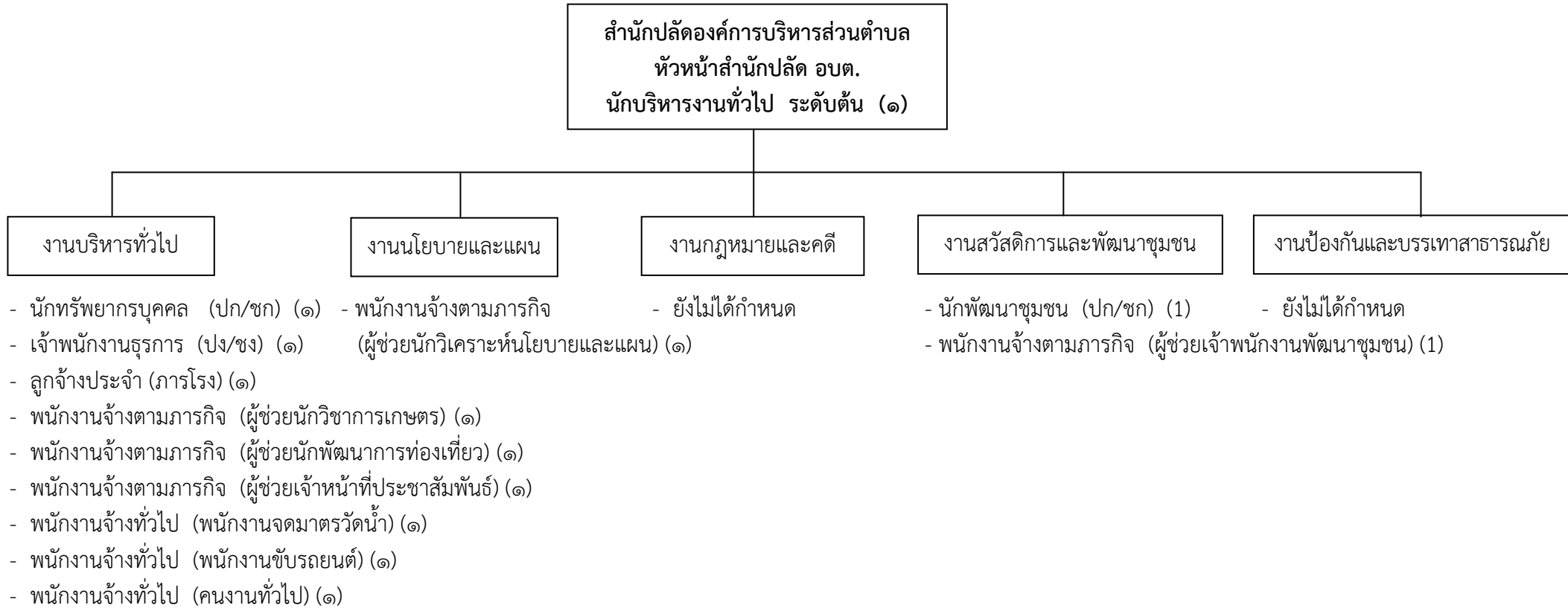
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)

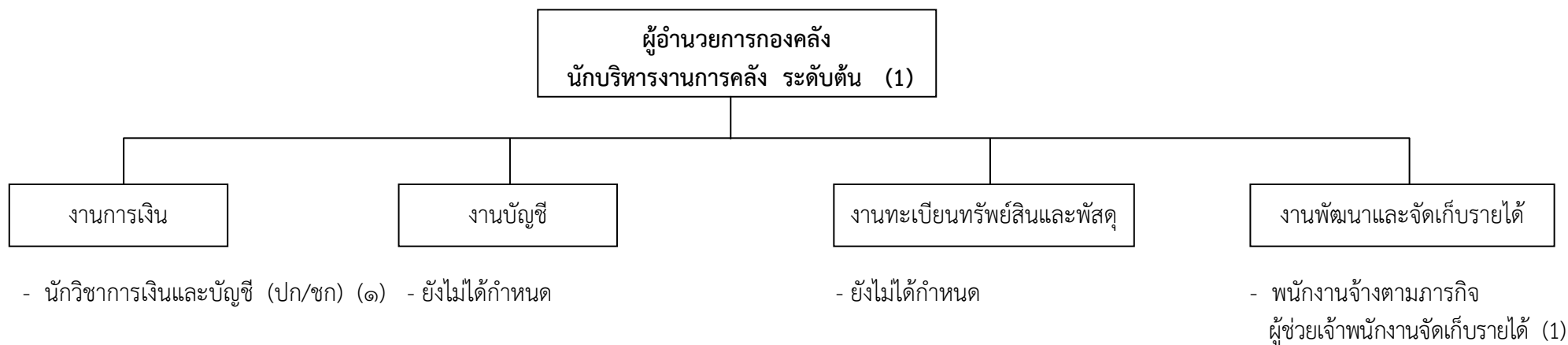
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม



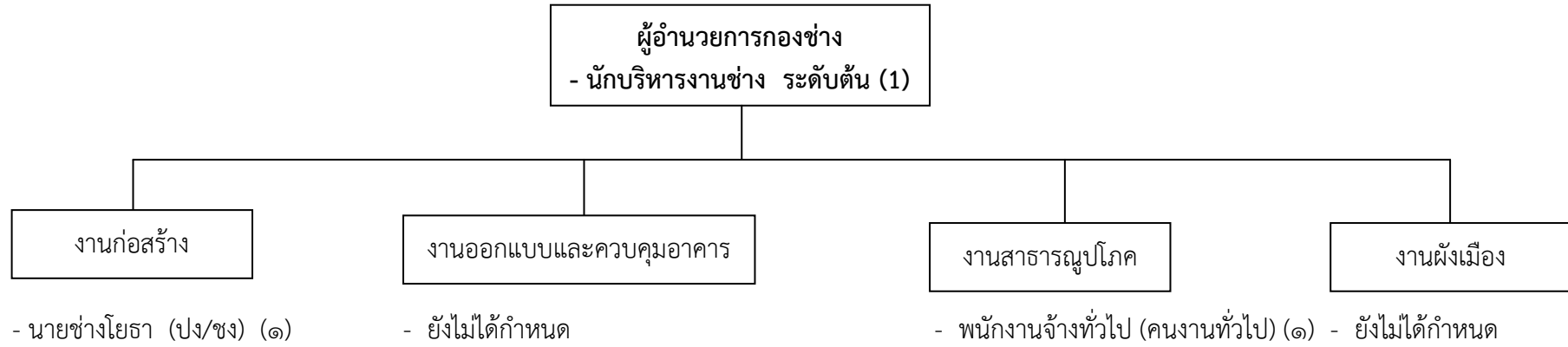
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	๑	๕	๓	๑๓

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๓

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นางนาฏยา เกตุแก้วเกียง	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๘	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓๓,๖๐๐	๗๙,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	๔๙๓,๒๐๐
๒	นายปราโมทย์ คำกลัด	ปริญญาตรี	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	๖	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๘๖,๙๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๘,๙๘๐
สำนักปลัด												
๓	นายชูศักดิ์ เกิดช้าง	ปริญญาตรี	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๖๕,๒๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๐๗,๒๖๐
๔	นางชลลดา จำปาศรี	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๕	น.ส.หรรษธร มารักษา	ปริญญาโท	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๖๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๙๓,๗๖๐	-	-	๒๙๓,๗๖๐
๖	นายจรรย์ฤทธิ์ บรรจงสุทธิ	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๖ว	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๒๑,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๗	นายสุวิทย์ จัยจิตต์	ป.๔	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๓๔,๑๖๐	-	-	๑๓๔,๑๖๐
๘	น.ส.ปณัฐดา คงประชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายฯ	-	๒๑๐,๐๐๐	-	-	๒๑๐,๐๐๐
๙	นายกิตติ ประเสริฐลักษณ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๑๓,๖๐๐	-	-	๒๑๓,๖๐๐
๑๐	นายสุทธิวาทีน ปั่นทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา การท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา การท่องเที่ยว	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๒	น.ส.จาริณี ทองเบญจวัฒน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	๑๕๒,๐๔๐	-	-	๑๕๒,๐๔๐
๑๓	น.ส.อรปรียา ฆ้องน้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๔	น.ส.นันทิศา รัตนศิธร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายนิกุล น่วมธนัง	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายสมบัติ สุกุลอินทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๑๗	นางกัญญ์พิชญา แก้วมรกต	ปริญญาโท	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าส่วนการคลัง)	๖	60-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕๙,๙๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๐๑,๙๘๐
๑๘	น.ส.พีรนนต์ นาคะวะรัง	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	5	60-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๑๙	-ว่าง-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๓๐,๐๘๐	-	-	๑๓๐,๐๘๐
กองช่าง												
๒๐	นายบัณฑิต ใจงาม	ปริญญาตรี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าส่วนโยธา)	๖	60-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๔,๕๖๐
๒๑	นายธวัชชัย กันตานนท์	ปริญญาตรี	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	6ว	60-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒๑,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๒๒	นายสมหวัง ต้อยกาอิม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๓	-ว่าง-	-	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	นักบริหาร งานสาธารณสุข	๖	60-3-06-2104-001	นักบริหาร งานสาธารณสุข	ต้น	๓๔๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๘,๒๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๒๔	-ว่าง-	-	๐๗-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหาร การศึกษา	๖	60-3-08-2107-001	นักบริหาร งานการศึกษา	๖	๓๔๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๘,๒๐๐
๒๕	นางปานจิตร สวัสดิผล	ปริญญาตรี	๗๕-๒-๐๐๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	อันดับ ค.ศ.๑	๗๕-๒-๐๐๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	อันดับค.ศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก

