

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม  
อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๓๕

### ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมที่ ๙๓/๒๕๖๖  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม
- บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ

-----

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลแควอ้อม จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการขององค์กรสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนานมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค และด้านแหล่งน้ำ

###### ปัญหา

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก มีรถสัญจรไป – มา มากทำให้ถนนเสียหาย
- ปัญหาน้ำมีสภาพน้ำเค็มน้ำกร่อยไม่สามารถใช้อุปโภคบริโภคได้

###### ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมเป็นประจำ

##### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

###### ปัญหา

- ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ปัญหารายได้น้อยของประชาชนเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางด้านเกษตรกรรม
- ปัญหาด้านการวางแผนการลงทุนประกอบอาชีพเนื่องจากเกษตรกรลงทุนมาก และประกอบการทำอาชีพที่ซ้ำ ๆ กันเป็นจำนวนมาก เมื่อถึงเวลาเก็บผลผลิตทำให้ราคาตกต่ำ

###### ความต้องการของประชาชน

- อุดหนุนเงินงบประมาณของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ให้มีการอบรมอาชีพแก่กลุ่มแม่บ้าน สตรี และอื่น ๆ / การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
- ส่งเสริมการศึกษาดูงานของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

##### ๔.๓ ด้านสังคม

###### ปัญหา

- สถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬา มีไม่เพียงพอ
- ปัญหาการพนัน และอบายมุข
- ปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน เช่น ปัญหาความยากจน การว่างงาน
- ปัญหาชุมชนมีความเข้มแข็งไม่เพียงพอ

###### ความต้องการของประชาชน

- สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา และสนามกีฬา สนามเด็กเล่น
- กิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน
- โครงการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- ติดตั้งกล้อง CCTV
- กิจกรรมป้องกัน แก้ไข ปัญหา ยาเสพติด



#### ๔.๔ ด้านสาธารณสุข

##### ปัญหา

- ปัญหาสุขภาพและอนามัย ประชาชนยังได้รับบริการด้านอนามัยและสาธารณสุขไม่เพียงพอกับการรับบริการของประชาชน

- ปัญหาสุขภาพลักษณะในบ้าน เกิดจากการรักษาความสะอาดและการสุขาภิบาลยังอยู่ในเกณฑ์พอใช้
- ปัญหาโรคติดต่อเนื่องจากพาหนะนำโรค เช่น ยุง และแมลงวัน ก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

##### ความต้องการของประชาชน

- ป้องกันแก้ไขปัญหายุง
- การตรวจสุขภาพอนามัยเคลื่อนที่แก่ประชาชน

#### ๔.๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

##### ปัญหา

- ปัญหาด้านการศึกษาระดับการศึกษาของประชาชนที่มีการศึกษาต่ำเนื่องจากจำนวนนักเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ แล้วเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นน้อยขาดการส่งเสริมให้ศึกษาต่อให้สูงขึ้นทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน

- ปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ปัญหาเรื่องการใช้สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านประชาชนทั่วไปให้ความสนใจน้อย

##### ความต้องการของประชาชน

- จัดกิจกรรมอนุรักษ์เกี่ยวกับประเพณี วัฒนธรรม
- จัดกิจกรรมทางศาสนา
- ปรับปรุงบอร์ดประชาสัมพันธ์หมู่บ้าน ระบบเสียงตามสาย และระบบอินเทอร์เน็ตหมู่บ้าน
- ส่งเสริมการศึกษา

#### ๔.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ปัญหา

- ปัญหาด้านการสร้างจิตสำนึกความตระหนักเฝ้าระวัง ป้องกัน และบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาความเสื่อมโทรมของธรรมชาติเนื่องจากมลพิษทางสิ่งแวดล้อมประเภทต่าง ๆ อันเกิดจากน้ำมือของมนุษย์เป็นสำคัญ

- ปัญหาการพังทลายของดินอันเนื่องมาจากน้ำกัดเซาะ
- ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลมูลฝอยลงแม่น้ำลำคลอง

##### ความต้องการของประชาชน

- จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคูคลองสาธารณะ

## ๔.๗ ด้านการเมือง การบริหาร

### ปัญหา

- ปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่หน้าที่ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้าง
- ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสพการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้าง
- ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
- ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
- ปัญหาการขาดความร่วมมือร่วมใจของประชาชน

### ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล
- ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นและทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

จากปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ได้นำมาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ซึ่งเป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การพัฒนาในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพความต้องการและแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อให้การดำเนินการตามข้อกำหนดต่างๆ บรรลุตามเป้าหมาย โดยสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนครอบคลุมทุกด้าน และได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม และหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - แนวทางการพัฒนา
    ๑. ก่อสร้าง / ปรับปรุง / ซ่อมแซม ถนน สะพาน ทางเดินทางเท้า และทางเดินน้ำ
    ๒. พัฒนาระบบการจราจร
    ๓. พัฒนาระบบไฟฟ้า
    ๔. พัฒนาระบบประปา
    ๕. พัฒนาระบบโทรคมนาคม
  - กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบดังนี้
    - กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมระบบเศรษฐกิจ
  - แนวทางการพัฒนา
    ๑. พัฒนาอาชีพและยกระดับรายได้
    ๒. ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพ

กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบดังนี้

- สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข เสริมสร้างคนและสังคมเข้มแข็ง  
แนวทางการพัฒนา

๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. พัฒนาสาธารณสุขในชุมชน
๓. พัฒนาสุขภาพภาคประชาชน
๔. ระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ด้านสังคมสงเคราะห์
๖. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบดังนี้

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำบริเวณ - อุบโภาค
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
๕. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบดังนี้

- สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร
๒. พัฒนาศาลาประชาคม
๓. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
๔. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
๕. พัฒนาการวางผังเมือง

กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบดังนี้

- สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

- กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชุมชน
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบดังนี้

- สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ  
แนวทางการพัฒนา
๑. ส่งเสริมระบบเกษตรปลอดสารพิษ  
กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบดังนี้
    - สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ  
แนวทางการพัฒนา
๑. พัฒนาส่งเสริมการศึกษา
  ๒. จัดหาพัฒนาแหล่งเรียนรู้, วัสดุอุปกรณ์
  ๓. ส่งเสริมให้เด็กเยาวชน, ประชาชนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้  
กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบดังนี้
    - สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม
    - กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ  
แนวทางการพัฒนา
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา ออกกำลังกาย และนันทนาการ
  ๒. พัฒนาสถานที่ และจัดหาอุปกรณ์กีฬาและนันทนาการ
  ๓. สนับสนุนบุคลากรด้านกีฬาและนันทนาการ  
กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบดังนี้
    - สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม
    - กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ยังได้เน้นให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม 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))

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))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งผ่านจากการจัดทำเวทีประชาคม ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค **SWOT ANALYSIS** (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิค **SWOT ANALYSIS** ซึ่งจากการองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ได้ประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจาก

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การวิเคราะห์ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

ปัจจัยภายใน ได้แก่ การวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการ ศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม และพนักงานส่วนตำบลแควอ้อม วัฒนธรรมองค์การ และปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

โดยสามารถสรุปเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมในอนาคต ได้ดังนี้

#### ๑.จุดแข็ง (Strengths)

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

#### ๒. จุดอ่อน (Weakness=W)

- ขาดการจัดทำระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และมีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถเชื่อมโยงได้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ขาดการบริหารจัดการด้านขยะอย่างเป็นระบบ
- ลำคลองที่มีอยู่ตื้นเขิน
- ไม่มีสถานที่กำจัดขยะ

### ๓. โอกาส (Opportunity=O)

- นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร ด้านการท่องเที่ยว
- การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล

### ๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ไม่มีพื้นที่สำหรับรองรับปัญหาด้านขยะมูลฝอยและขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอย
- ไม่มีพื้นที่สาธารณะที่จะดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการ
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และส่วนราชการที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าใน

#### การทำงาน

- ปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน
- การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลไม่เป็นไปตามระเบียบหรือระยะเวลาที่กำหนด



## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. โครงสร้างพื้นฐาน มุ่งเน้นการจัดวางระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ควบคู่ไปกับการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. พัฒนาอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

๓. พัฒนาด้านสาธารณสุข ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าของสังคม

### ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนและเสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

๒. จัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มุ่งเน้นการรักษาความสงบ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. พัฒนา ขุดลอก คู คลองและแหล่งน้ำการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการจัดการสิ่งแวดล้อมให้สมดุล

๔. พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวและอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๕. ประชาชนเข้าใจหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น

๖. ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กและบุคคลโดยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กำหนดกรอบอัตรากำลังดังนี้ พนักงานส่วนตำบล ๑๔ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม / ขนาดเดียวกัน รายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่าง

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในประเภทเดียวกัน

ที่	อปท	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	ประเภท					รวม ทั้งสิ้น	หมายเหตุ
			พนักงาน ส่วน ตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป		
๑	อบต.แควอ้อม	๒๔,๐๐๐,๐๐๐	๑๕	๒	๐	๙	๔	๒๗	
๒	อบต.โรงหีบ	๒๘,๒๒๐,๒๔๗	๑๘	๑	๑	๑๒	๒	๓๔	
๓	อบต.บางนางลี่	๒๙,๙๙๐,๐๐๐	๑๗	๑	๒	๗	๗	๓๔	
๔	อบต.แพรกหนามแดง	๓๐,๕๐๐,๐๐๐	๒๐	๑	-	๗	๘	๓๖	
๕	อบต.บางแค	๓๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๒	๑	๙	๖	๓๗	
๖	อบต.บางช้าง	๓๑,๖๘๗,๘๙๐	๑๙	-	๒	๗	๕	๓๕	
๗	อบต.วัดประดู่	๓๗,๕๘๖,๐๐๐	๒๓	๒	-	๙	๓	๓๗	
๘	อบต.ท่าคา	๓๙,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๒	๒	๗	๓	๓๓	

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ได้กำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>	
<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานบริหารงานคลัง</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> </ul>	<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานบริหารงานคลัง</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> </ul>	
<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมอาคาร</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานสาธารณสุขปโภค</li> </ul>	<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมอาคาร</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานสาธารณสุขปโภค</li> </ul>	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> </ul>	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> </ul>	
<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสภาพปัญหาภายในพื้นที่ ทั้งนี้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังรายงานต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด และจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานนั้น (ในการดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ) ซึ่งผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน / ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ / ตำแหน่ง มีดังนี้

การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พิจารณาความเหมาะสม จำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง /ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<b>สำนักปลัด</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักวิชาการและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	<b>กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นายช่างโยธา (ปง/ชง) พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๒๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๖,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๔๒,๘๘๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๓๒๐	(๓๑,๘๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๘๘๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๐๘๐	๑๒๔,๐๘๐	๑๒๘,๔๐๐	๑๒๘,๔๐๐	(๙,๙๘๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>																			
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๘๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๒,๖๘๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๑๖,๖๘๐	(๒๓,๔๕๐)
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว		๑	๑	๒๓๗,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๐๘๐	๒๕๗,๐๔๐	๒๖๗,๓๖๐	(๑๙,๗๙๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๐๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	(๑๖,๗๒๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๖๗,๖๔๐	(๑๒,๔๑๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>																			
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	(๙,๗๗๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๑๓	คนงาน กองคลัง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๓,๕๖๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๙๐,๓๒๐	(๑๔,๐๙๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	กองช่าง	ต้น ชำนาญงาน	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม (๒๗,๙๖๐)
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา		๑	๑	๓๓๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๒,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๘๓,๐๐๐	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) คนงาน		๑	๑	๑๑๗,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	ต้น	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)		๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐) จะสรรหา ผู้ดำรงตำแหน่ง ถัดเมื่อได้รับการ จัดสรรงบประมาณ จ่ายจาก เงินอุดหนุน
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อันดับ ค.ศ.๒	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๖	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๗	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
(๕)	รวม		๒๖	๒๑	๗,๔๑๔,๕๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๒๗	๒๗	๒๗	+๑	-	-	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๕,๖๔๐	๒๕๙,๕๖๐	๘,๐๘๓,๘๖๐	๘,๓๓๘,๕๐๐	๘,๕๙๘,๐๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๒๑๒,๕๗๙	๑,๒๕๐,๗๗๕	๑,๒๘๘,๗๐๙	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๒๙๖,๔๓๙	๙,๕๘๙,๒๗๕	๙,๘๘๖,๗๖๙	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๖,๘๙%	๓๖,๒๔%	๓๕,๕๙%	

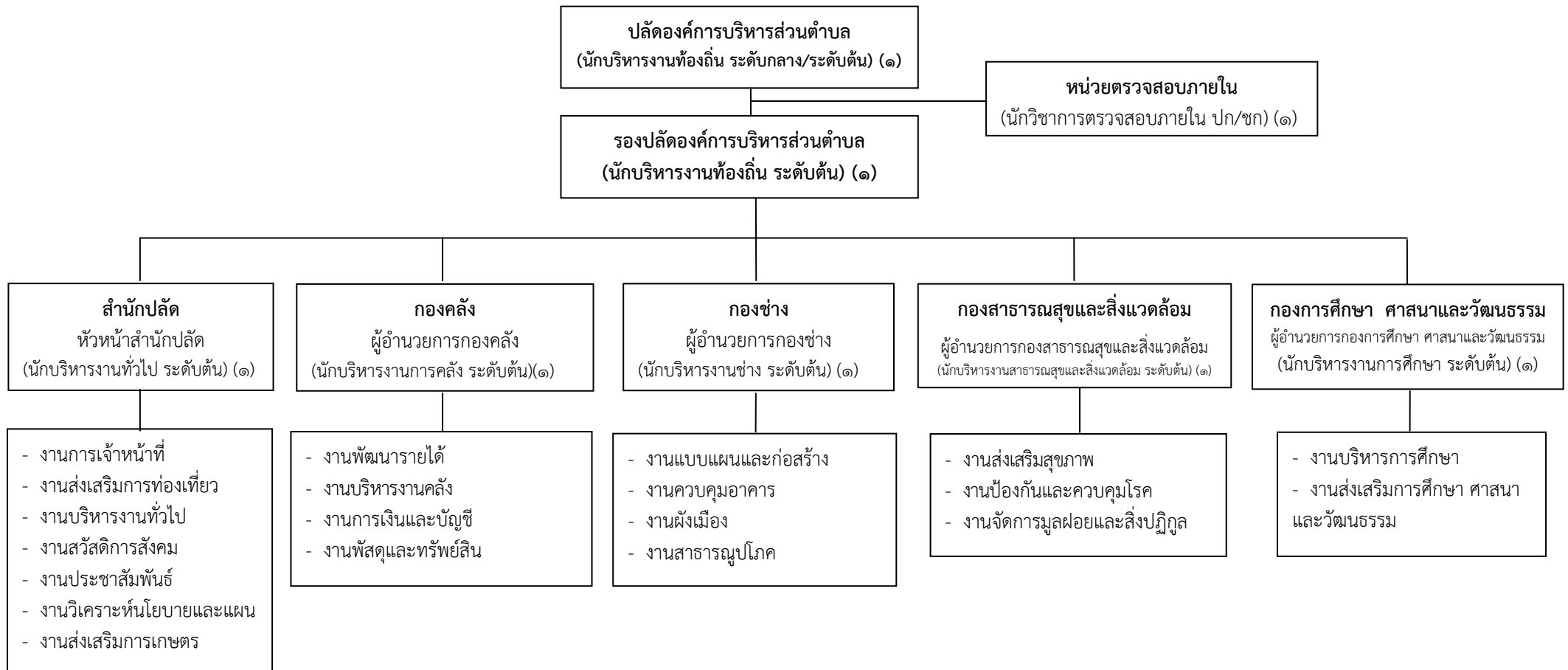
### หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๒๕,๒๐๐,๐๐๐ ( ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๒๔,๐๐๐,๐๐๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ )

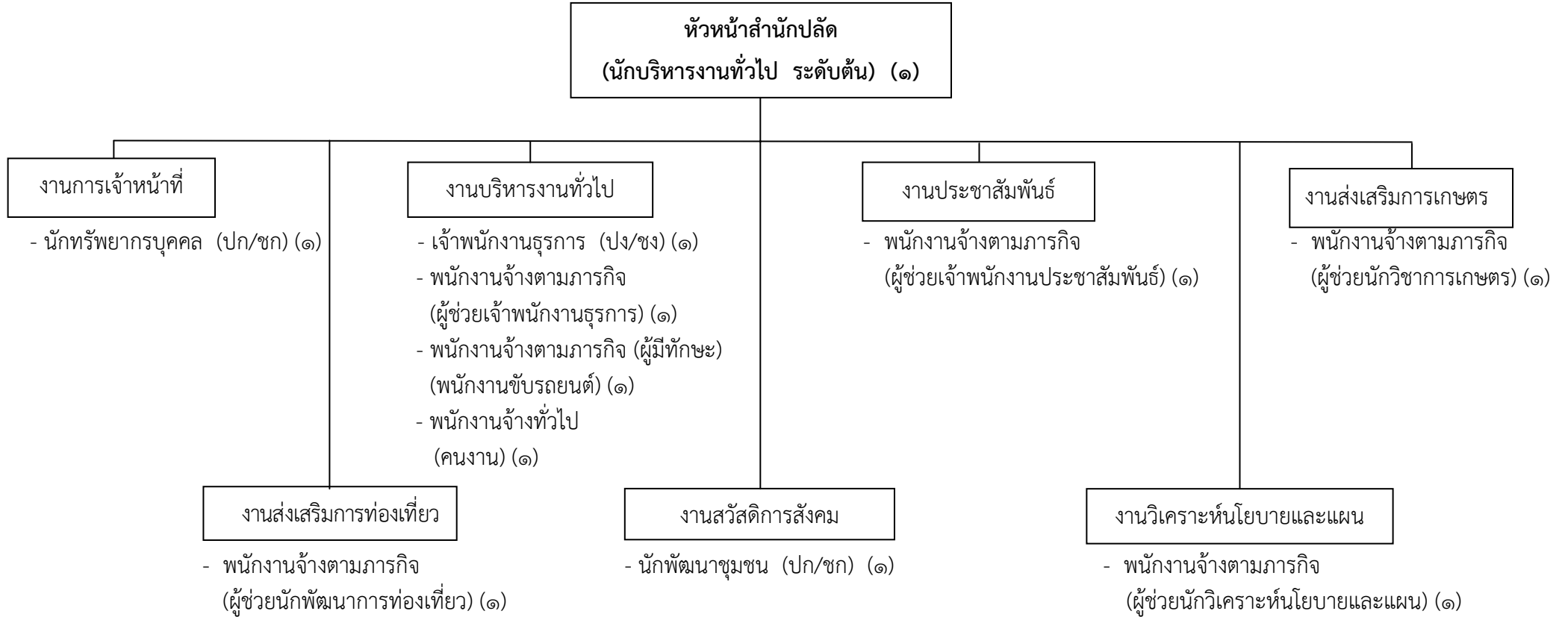
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๒๖,๔๖๐,๐๐๐ ( ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นฐานการคำนวณ )

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๒๗,๗๘๓,๐๐๐ ( ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นฐานการคำนวณ )

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

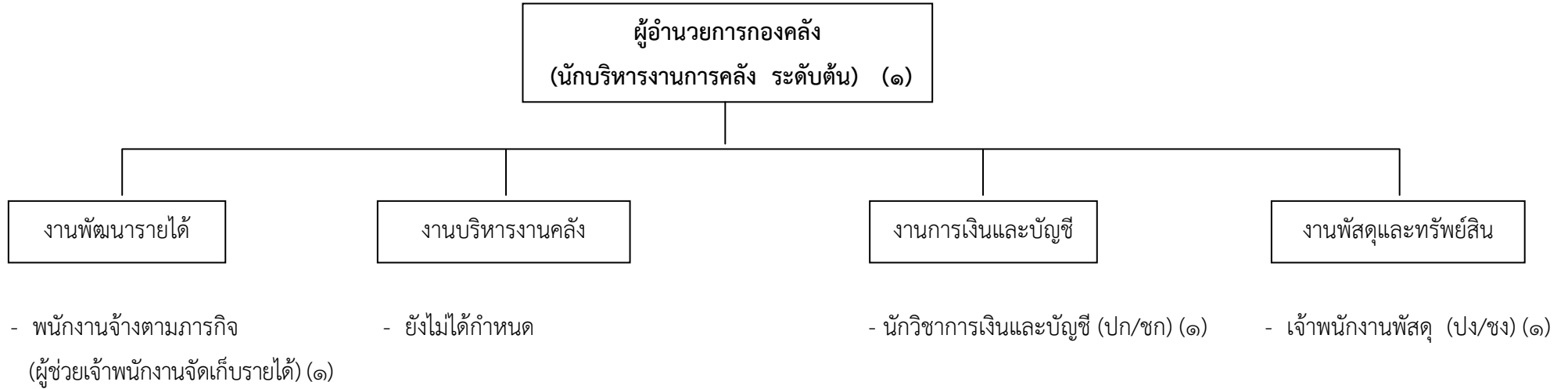


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม



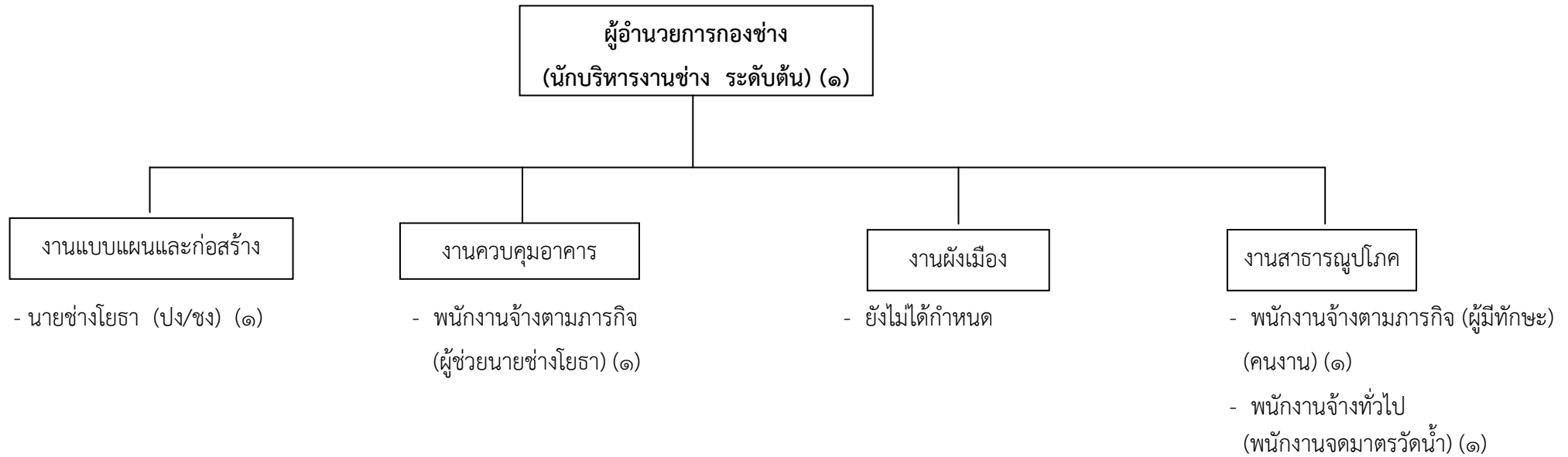
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๕	๑	๒	๑๑

โครงสร้างองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๔

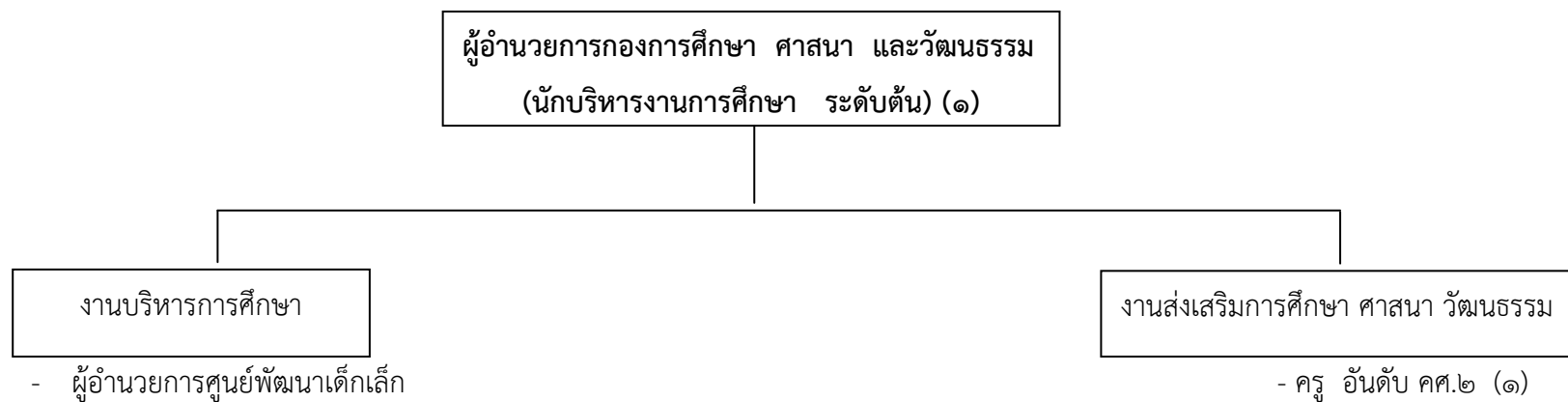
โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๕



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น			วิชาการ				พนักงานครู อบต.	ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ครู อันดับ คศ.๒	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
๑ จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง / ต้น	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง / ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๓๕,๗๒๐ (ว่างเดิม)
๒	นางปราณี ขำโขงงาม	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๗๓,๓๖๐
<b>สำนักปลัด</b>												
๓	นางนพรัตน์ เอี่ยมสอาด	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๘,๐๐๐
๔	นางชลลดา จำปาศรี	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๔๒๙,๒๔๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)			๔๒๙,๒๔๐
๕	น.ส.หรรษธร มารักษา	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๖๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)			๔๔๒,๓๒๐
๖	ส.ค.หญิง กนกรรม ทับทิมทอง	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑๙,๗๖๐ (๙,๙๘๐x๑๒)			๑๑๙,๗๖๐
๗	น.ส.ปณัฐดา คงประชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)			๒๗๖,๙๖๐
๘	นายกิตติ ประเสริฐลักษณ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๘๑,๔๐๐ (๒๓,๔๕๐x๑๒)			๒๘๑,๔๐๐
๙	นายสุทธิวิทิน ปันทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา การท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา การท่องเที่ยว	-	๒๓๗,๔๘๐ (๑๙,๗๙๐x๑๒)			๒๓๗,๔๘๐
๑๐	น.ส.จาริณี ทองเบ็ญจวัฒน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๒๐๐,๖๔๐ (๑๖,๗๒๐x๑๒)			๒๐๐,๖๔๐
๑๑	น.ส.อรปรียา ชื่องน้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๙๒๐ (๑๒,๔๑๐x๑๒)			๑๔๘,๙๒๐
๑๒	น.ส.นันท์ดา รัตนศิริ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายนิกุล น่วมธนัง	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐x๑๒)			๑๑๗,๒๔๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>กองคลัง</b>												
๑๔	นางภาวนา กัจจกริตติคุณ	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๑๗,๕๖๐
๑๕	น.ส.พีรพันธ์ นาคะวะรัง	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)			๔๐๒,๗๒๐
๑๖	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๗	นางสาวทิวา เจริญผล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๖๙,๐๘๐ (๑๔,๐๙๐x๑๒)			๑๖๙,๐๘๐
<b>กองช่าง</b>												
๑๘	นายดำริห์ วันเต็ม	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๙๓,๖๐๐
๑๙	นายธวัชชัย กันตานนท์	ปวส.	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๓๓๕,๕๒๐ (๒๔,๙๖๐x๑๒)			๓๓๕,๕๒๐
๒๐	นายนฤเบศ ชุ่มอุระ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๒,๔๘๐ (๑๓,๕๔๐x๑๒)			๑๖๒,๔๘๐
๒๑	นายสมหวัง ต้อยกออิม	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐x๑๒)			๑๑๗,๒๔๐
๒๒	นายสมบัติ สกฤอินทร์	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงาน จดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงาน จดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>												
๒๓	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>												
๒๔	น.ส.สุพรรณษา ศรีพุทธิรัตน์	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)	ต้น	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๖๔,๖๔๐
๒๕	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-				จะสรรหา ผู้ดำรงตำแหน่ง ก็ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรงบประมาณ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๖	นางปานจิตร สวัสดิผล	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	อันดับ ค.ศ.๒	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	อันดับ ค.ศ.๒	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)			๓๔๑,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๒๗	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			๓๕๕,๓๒๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๙. วางแผนการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด โดยอาจจำแนกบุคคลออกเป็นกลุ่มตามความสามารถและความสนใจในการพัฒนา และกำหนดแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

กลุ่มเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	แผนงาน/โครงการ/หลักสูตร	วิธีการ
ประเภทบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ สำหรับนำไปยกระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ใน ระดับที่สูงขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Training Program for High Performance Executive)	- ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม กับสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นๆ - อบรมออนไลน์ e-learning
ทุกตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่ เหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไป ประยุกต์ใช้ กับการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ที่ ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมมาปรับ ใช้กับการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	การทำแบบฟอร์มออนไลน์ (E-Form) และการจัดทำภาพ (Infographic)	- ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม กับสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นๆ - อบรมออนไลน์ e-learning
พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุใหม่	เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการ บรรจุใหม่ ได้เข้ารับการอบรม ปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการ ที่ดี มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการตามอำนาจหน้าที่และ ระเบียบกฎหมาย มีความเข้าใจใน บทบาทและภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	- ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม กับสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นๆ - อบรมออนไลน์ e-learning
ทุกตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	การสร้างเว็บไซต์สำหรับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	- ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม กับสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นๆ - อบรมออนไลน์ e-learning
ทุกตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	เทคนิคการเขียนสูตรและการใช้งาน Excel สำหรับงานท้องถิ่น	- ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม กับสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นๆ - อบรมออนไลน์ e-learning

กลุ่มเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	แผนงาน/โครงการ/หลักสูตร	วิธีการ
ทุกตำแหน่ง	เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ	เพิ่มประสิทธิภาพด้านกฎหมายท้องถิ่นระดับสูง	- ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นๆ - อบรมออนไลน์ e-learning
ทุกตำแหน่ง	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาจิตสำนึก รับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	- จัดฝึกอบรมเอง - ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นๆ

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและดำเนินการให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

ที่ ๙๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ เรื่องการกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงขอแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ดังนี้

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลแควอ้อม           | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม         | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                       | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                       | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม    | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด                         | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                         | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายคณีย์ ขจรผล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ตามนัยข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เป็นไปตามระเบียบ ประกาศ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องจึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมตามระยะเวลาที่กำหนด

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายदनัย ขจรผล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม