

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม  
อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

## 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

---

## 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 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้างเงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้างไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๔๗ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการสรรหาตำแหน่งสานงานผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒.๑ การสรรหา ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่จะว่าง ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีไม่ประสงค์สรรหาในระดับตำแหน่ง ของผู้ที่จะเกษียณอายุราชการฯ ให้ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

-/ ทั้งนี้....

ทั้งนี้ สามารถขอความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัด ในการกำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ล่วงหน้าได้ แต่จะประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น และสรรหาได้เมื่อตำแหน่งนั้นว่าง

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ 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) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 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 ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก 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 เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- 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 ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

##### 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 ประสบการณ์ 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. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

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 ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อมได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม / ขนาดเดียวกัน รายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่าง

#### ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังคนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในประเภทเดียวกัน

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 (ในการดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ) ซึ่งผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน / ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ / ตำแหน่ง มีดังนี้

การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พิจารณา ความเหมาะสม จำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แควอ้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**  
**ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑**

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	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด</b>								
๓	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)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
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	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักวิชาการและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> 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	๕๑๔,๖๘๐	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	๒๕๗,๐๘๐	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/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	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม (๒๗,๙๖๐)	
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)			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 พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	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	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		
๒๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)			๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐		
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อันดับ ค.ศ.๒		-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม (๓๕,๒๒๐) จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจ่ายจากเงินอุดหนุน	
๒๖	ครู หน่วยตรวจสอบภายใน			๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐		๐
๒๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก		๑	-	๓๕๕,๓๒๐	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%	

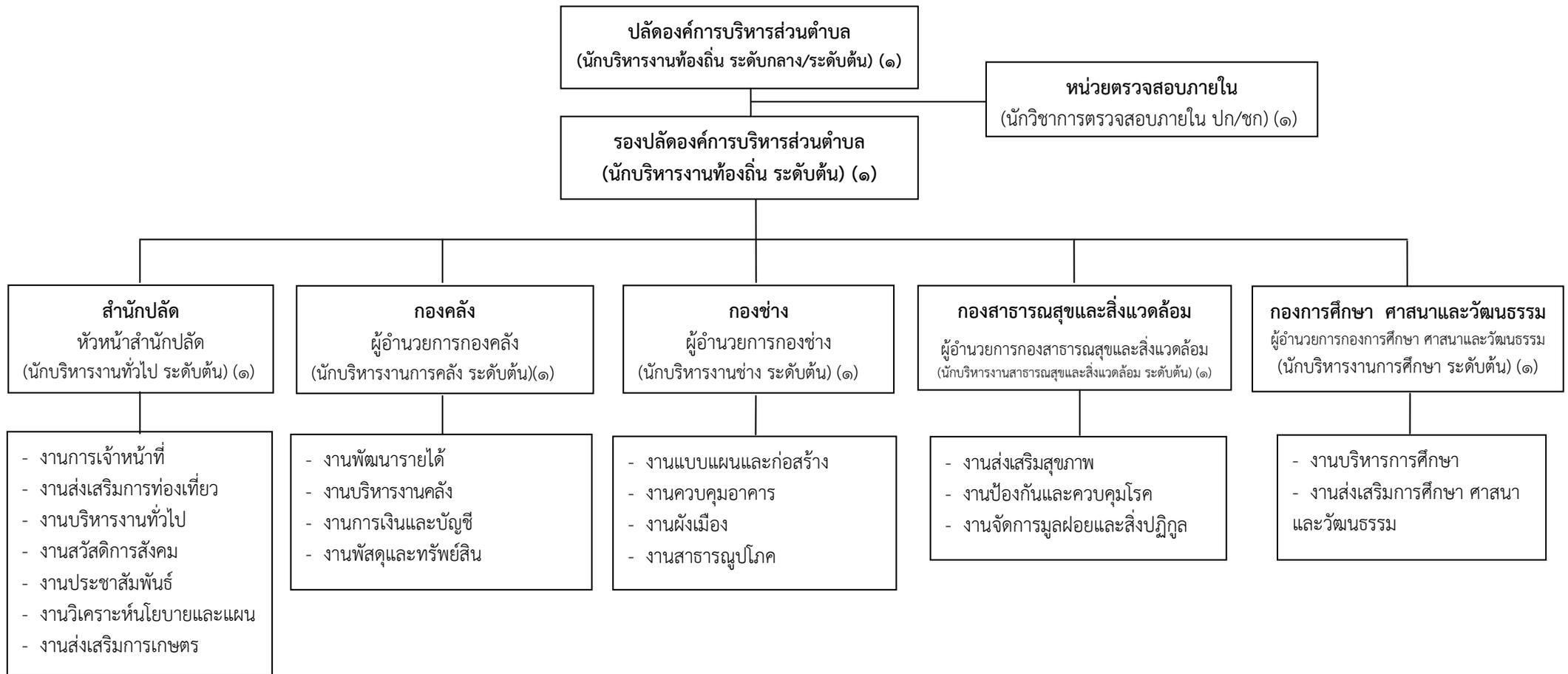
### หมายเหตุ

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

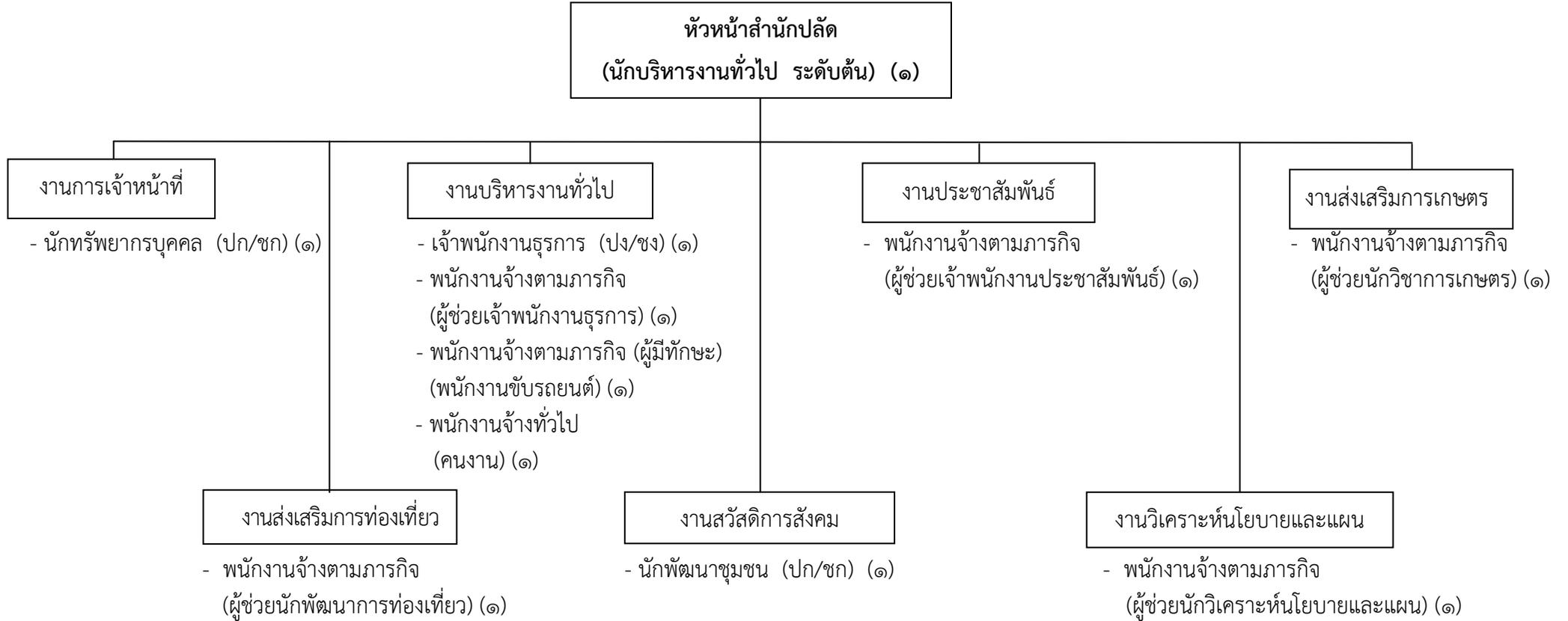
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๒๖,๔๖๐,๐๐๐ ( ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นฐานการคำนวณ )

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

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

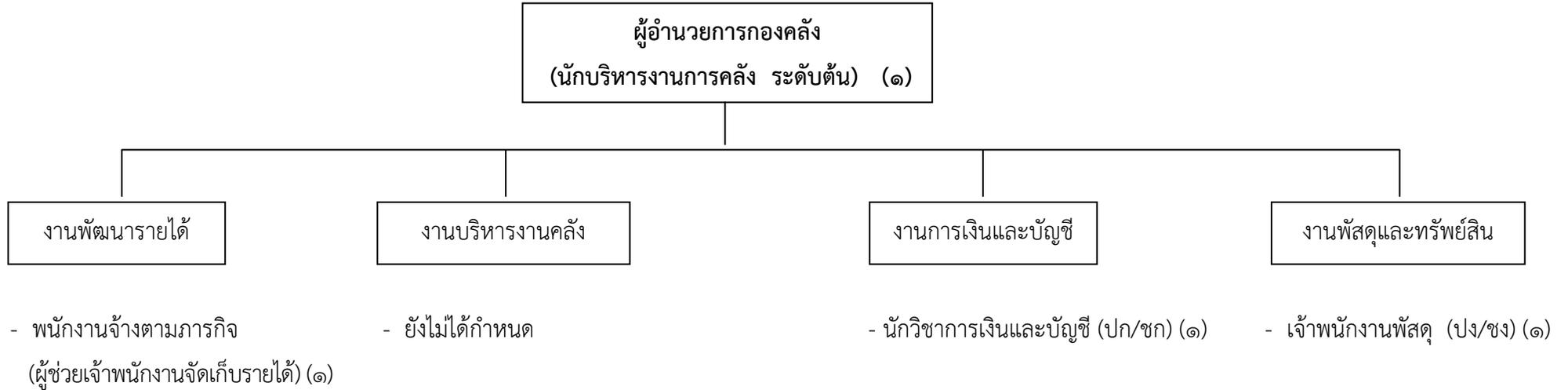


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม



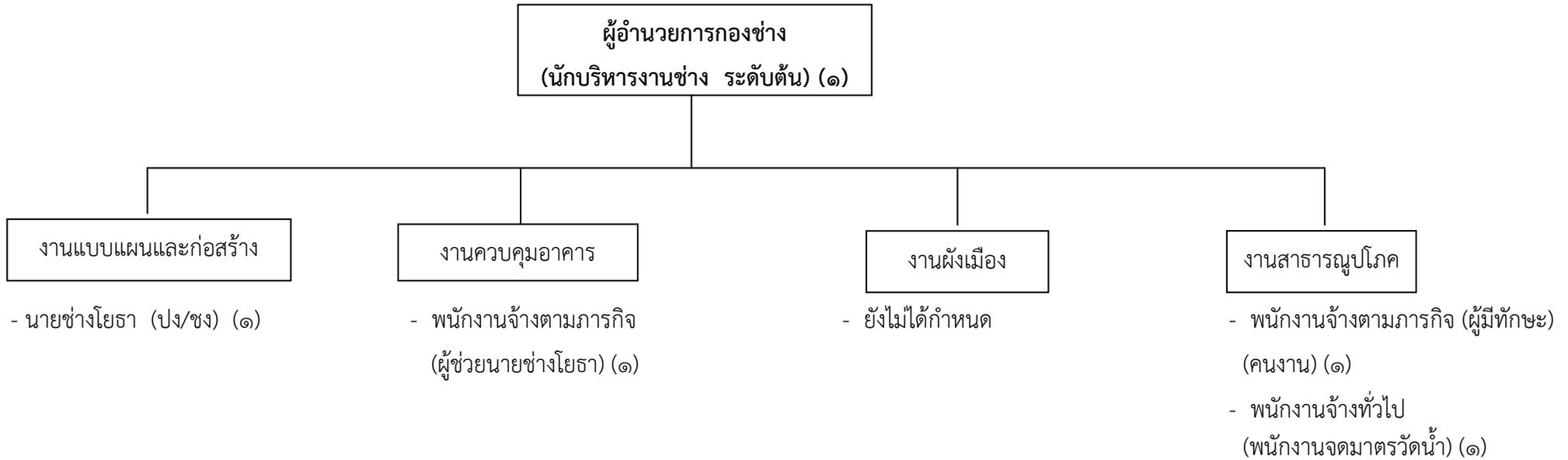
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๕	๑	๒	๑๑

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

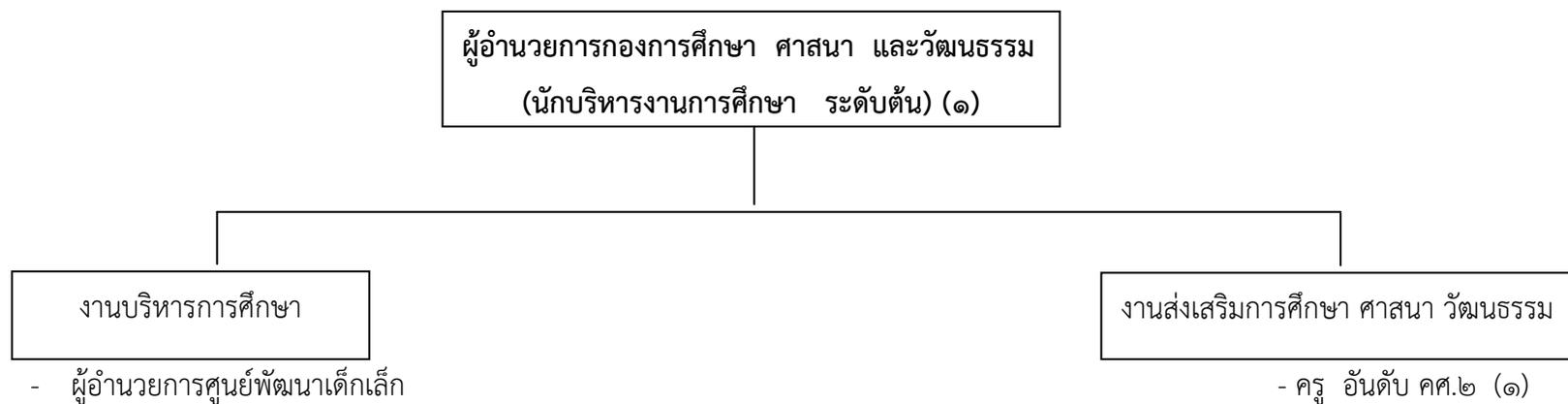
โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม



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	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ครู อันดับ คศ.๒	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
๑ จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			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 (ว่างใหม่)
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 ช็องน้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๙๒๐ (๑๒,๔๑๐x๑๒)			๑๔๘,๙๒๐
๑๒	น.ส.นันท์ดา รัตนศิริ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	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	นางภาวณา กัจจรกิจดิคุณ	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	-	คนงาน	-	-	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 ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ 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



