



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ
อำเภอละงู จังหวัดสตูล



ฉบับแก้ไขปรับปรุง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหาร จัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและ คุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การ บริหารส่วนตำบลปากน้ำจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูลทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น


(นางสาวยุ้ยลา มะสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่าง



เพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

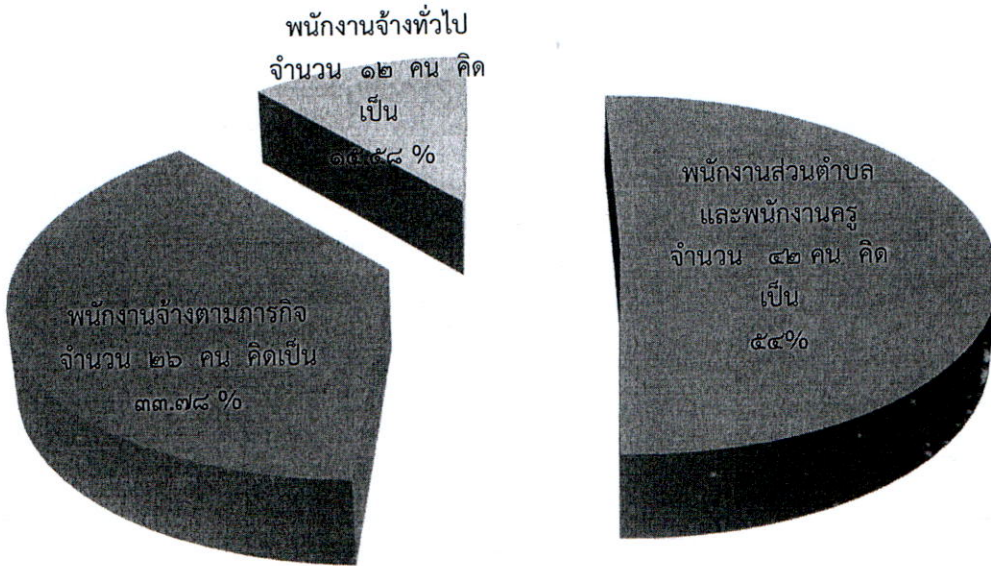
• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ


(นางสาวมัยลา มะสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.ปากน้ำ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่างคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

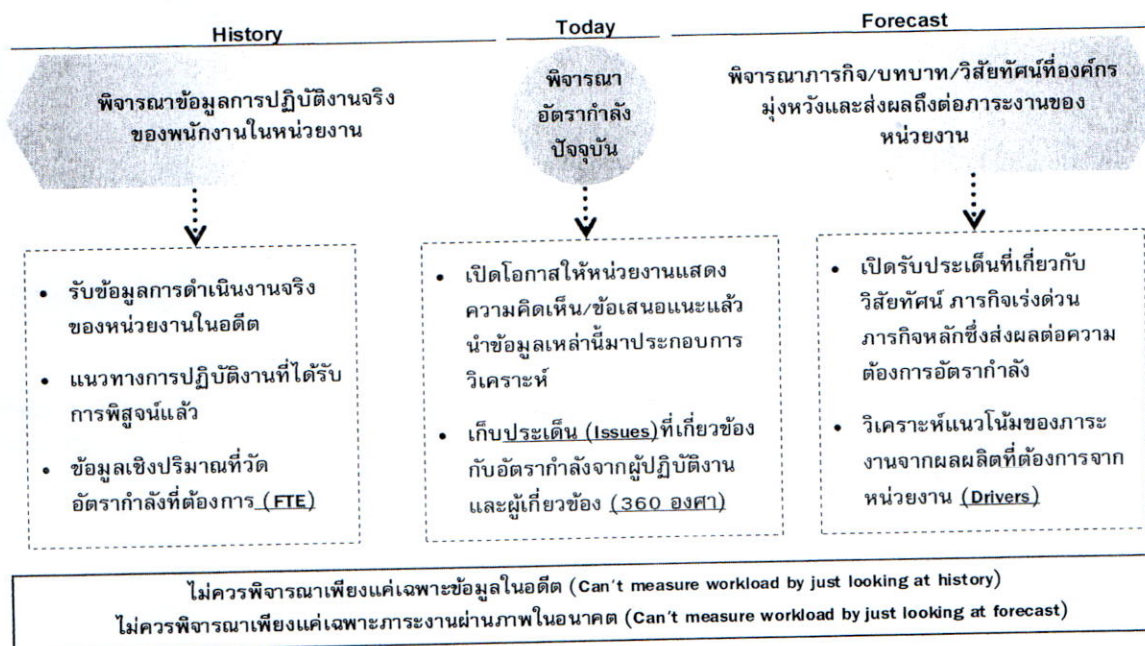
- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจการศูนย์เยาวชน ส่งเสริมงานประเพณี ท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมทั้งงานการส่งเสริมอาชีพ พัฒนาทางด้านการศึกษา การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

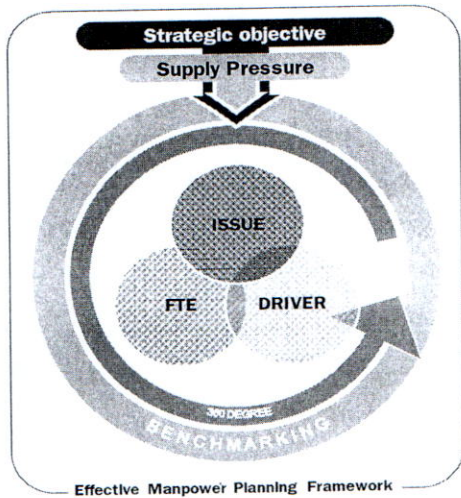
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

(นางสาวยุ้ยลา มะสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science


การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น


 (นางสาวยุ้ยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่งไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที



กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้อง และตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

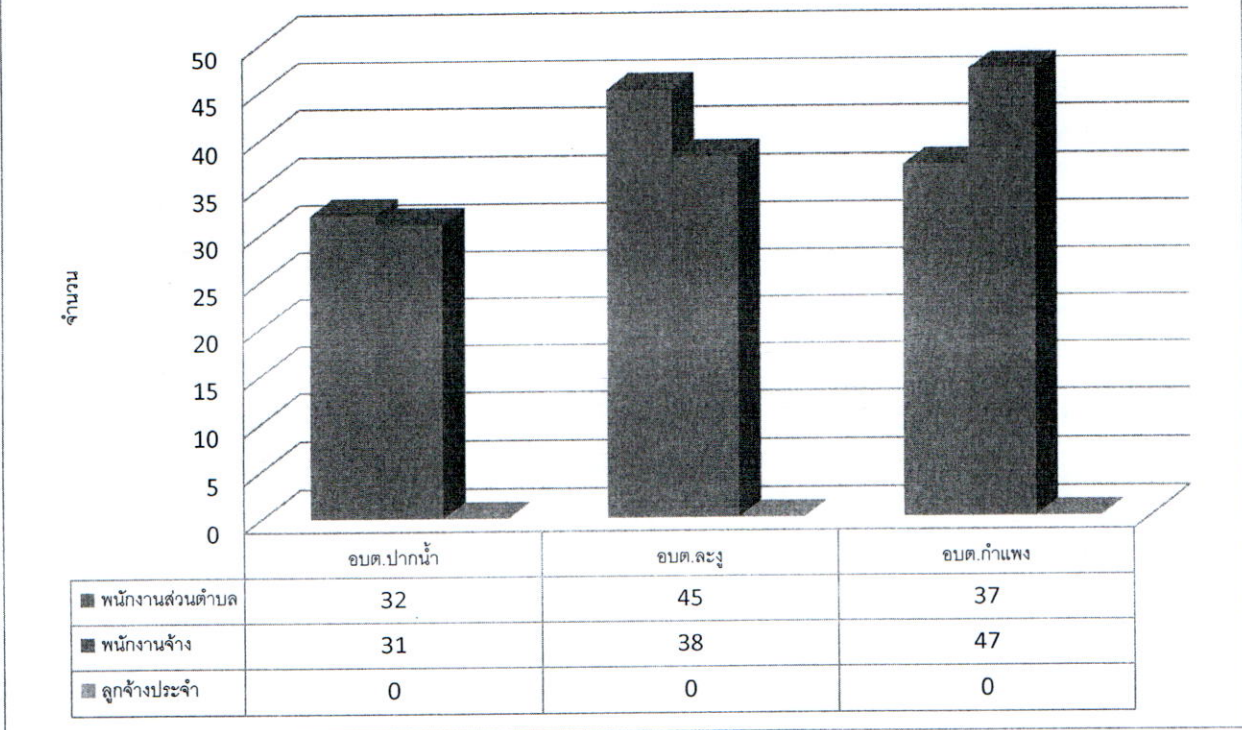
กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

(นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ องค์การบริหารส่วนตำบลลະงູ และ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง สอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปากน้ำ จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง เพราะรองรับปริมาณและ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ และตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปากน้ำ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้



๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ วางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้ เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปากน้ำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปากน้ำ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จาก การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำสามารถ วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่ ้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ ้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ สูงสุดของ้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ้องค์การบริหาร ส่วนตำบลปากน้ำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบล ปากน้ำ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของ้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะทำงาน แจ้งทุกส่วนราชการศึกษากรอบอัตรากำลัง	
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.กำแพง อบต.ละงู
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาร งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสตูล
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค. ๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ปากน้ำ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนขาดอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพการจัดตั้งกลุ่ม
- ปัญหาการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร ต้องการให้มีการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรมีรายได้ที่สูงขึ้น

- ปัญหาการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ต้องการให้ส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูปผลผลิตให้แก่เกษตรกร

๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

- ประชาชน มีความต้องการสถานที่พักผ่อน สันทนาการพร้อมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด จัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ไม่มีป้อมยามประจำหมู่บ้าน สำหรับตรวจเวรยามภายในหมู่บ้าน

๔.๓ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- ระบบประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ขยายเขตระบบประปา
- คูระบายน้ำไม่ได้มาตรฐาน ก่อให้เกิดปัญหาในช่วงฤดูฝน น้ำท่วมขัง ขุดลอกคูระบายน้ำ

๔.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- การขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำใช้ เนื่องจากขาดภาชนะในการเก็บน้ำ บ่อน้ำตื้น มีไม่เพียงพอ สร้างภาชนะ
- การขาดน้ำเพื่อการเกษตร ไม่มีแหล่งเก็บน้ำในฤดูแล้ง คู คลองตื้นเขิน ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ สร้างฝายน้ำล้น ขุดสระน้ำ

๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ ให้ความรู้และการป้องกันโรค
- ขาดการจัดตั้งกองทุนยาภายในหมู่บ้าน จัดตั้งกองทุนยาภายในหมู่บ้าน

๔.๖ ปัญหาการเมืองการบริหาร

- การให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำศาสนา ซึ่งยังขาดวิทยากรที่จะให้ความรู้ จัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้นำระดับต่าง ๆ
- การประสานงานและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ประชาชนให้ความร่วมมือน้อย

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ขาดการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- สถานศึกษา ตลอดถึงอุปกรณ์การเรียนการสอนและค่าตอบแทนครูสอนศาสนา มีน้อย ไม่ทั่วถึงสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ
- ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการจัดการเรื่องขยะมูลฝอยและที่รองรับขยะมูลฝอย ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือ ตลอดจนการบริหารจัดการ จัดหาเครื่องมือและการบริหารจัดการเรื่องขยะมูลฝอย
- ปัญหาของการขาดจิตสำนึก ของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- จัดอบรมสร้างจิตสำนึกให้กับราษฎรในพื้นที่

๓. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลปากน้ำคือ “ยึดหลักการมีส่วนร่วม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การท่องเที่ยว เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสังคมน่าอยู่” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลปากน้ำเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลปากน้ำ ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ก่อสร้าง บำรุง รักษา ซ่อมแซมระบบไฟฟ้า ประปา คูระบายน้ำ ทำเทียบเรือ ตลอดจนงานสาธารณูปการ
- ดูแลรักษาแหล่งน้ำ จัดทำ บำรุงรักษา ซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ ภาชนะ ในการกักเก็บน้ำ
- ปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่ต่าง ๆ ในความดูแลให้มีความสวยงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวทุกรูปแบบ และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ พร้อมรองรับสู่ประชาคมอาเซียน
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเอง
- ส่งเสริมสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้ ให้แก่ ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดกิจกรรม ผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชน สตรีและด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- ส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษา นันทนาการ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
- ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันอุบัติเหตุ สาธารณภัย และภัยธรรมชาติต่าง ๆ
- ส่งเสริม สนับสนุนประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการจัดการด้านสาธารณสุขที่จำเป็นต่อสุขภาพและ

อนามัย

- ส่งเสริม สนับสนุนในการป้องกัน บำบัดผู้ติดเชื้อเสฟติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาระบบการจัดการขยะ การควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรให้มีความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพ#

- พัฒนา สนับสนุน เสริมสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร
- ส่งเสริม สนับสนุนให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ครบครันทันสมัยเพื่อการปฏิบัติงานและ

บริการประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๔. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำจะดำเนินการมีดังนี้

๔.๑ ภารกิจหลัก

- ๔.๑.๑ การพัฒนาและการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๔.๑.๒ การส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๑.๓ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๔.๑.๔ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๔.๑.๕ การส่งเสริมการกีฬา
- ๔.๑.๖ การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔.๑.๗ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๔.๑.๘ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๑.๙ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๔.๑.๑๐ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๔.๒ ภารกิจรอง

- ๔.๒.๑ การส่งเสริมการเกษตร
- ๔.๒.๒ การบำรุงการไฟฟ้า
- ๔.๒.๓ การจัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ๔.๒.๔ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๔.๒.๕ การผังเมือง
- ๔.๒.๖ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔.๒.๗ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๕. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ (ระดับตัวบุคลากร)


จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. เป็นตำบลที่มีแหล่งท่องเที่ยวและเป็นเมืองท่าจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของประเทศ ๒. มีทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลจำนวนมากเป็นตำบลติดชายฝั่งทะเลทำให้มีความหลากหลายในการประกอบอาชีพ ๓. มีธุรกิจเกี่ยวกับการท่องเที่ยว การประมง การบริการ และมีโอกาสขยายตัวมากขึ้น ๔. ชุมชนมีความเป็นอยู่แบบสงบ มีวิถีชีวิตตามแนวทางศาสนาอิสลามได้ ๕. มีท่าเทียบเรือที่สำคัญ ทำให้มีความได้เปรียบในการ	๑. ปัญหาการขยายตัวของชุมชน การผังเมืองไม่เป็นระบบ ๒. การบุกรุกป่าชายเลน ๓. ปัญหาแหล่งน้ำเสื่อมโทรม ปริมาณขยะเพิ่มขึ้น ๔. ประชาชนมีรายได้ไม่มั่นคงและไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ๕. ราษฎรบางส่วนไม่มีที่ดินทำกิน ๖. ปัญหายาเสพติด


 (นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

<p>พัฒนา</p> <p>๖. มีวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง</p> <p>๗. มีการดำรงอยู่ของวัฒนธรรมที่หลากหลาย</p> <p>๘. ไม่มีปัญหาการก่อการร้ายและความไม่สงบ</p>	
<p>โอกาส O</p> <p>๑. เป็นชายฝั่งติดทะเลอันดามัน</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายก่อสร้างท่าเทียบเรือขนาดใหญ่เพื่อขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ</p> <p>๓. รัฐบาลมีนโยบายผลักดันให้จังหวัดสตูลเป็นจังหวัดสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ</p> <p>๔. รัฐบาลส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งมีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ.</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. บุคลากรไม่มีความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเพียงพอ การคมนาคมทางบกเป็นลักษณะสุดทาง</p> <p>๒. งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดไม่มีเพียงพอแก่การพัฒนาและบริการสาธารณะตามกฎหมายและภารกิจ</p> <p>๓. พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในความดูแลของอุทยานแห่งชาติ การพัฒนาบางเรื่องไม่สามารถทำได้</p> <p>๔. ปัญหาราษฎรแอบแฝง แรงงานต่างด้าว ปัญหาทางสังคม</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดทนในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดทนดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดทน. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อดทน.</p>


 (นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	--

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)	๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานการเลือกตั้ง	๑.๒ งานการเลือกตั้ง	
๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๕ งานนิติการ	๑.๕ งานนิติการ	
๑.๖ งานงบประมาณ	๑.๖ งานงบประมาณ	
๑.๗ งานกิจการสภา	๑.๗ งานกิจการสภา	
๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง (๐๔)	๒. กองคลัง (๐๔)	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	ฝ่ายบริหารงานคลัง	
๒.๑.๑ งานพัฒนารายได้	๒.๑.๑ งานพัฒนารายได้	
๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๒ กลุ่มงานการเงินและบัญชี	๒.๒ กลุ่มงานการเงินและบัญชี	
๒.๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๓. กองช่าง (๐๕)	๓. กองช่าง (๐๕)	
๓.๑ งานตรวจสอบการก่อสร้าง	๓.๑ งานตรวจสอบการก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ	๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ	
๓.๓ งานผังเมือง	๓.๓ งานผังเมือง	
๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓.๔ งานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	
๔.๑ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ	
๔.๓ งานบริการรักษาความสะอาด	๔.๓ งานบริการรักษาความสะอาด	
๔.๔ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคฯ	๔.๔ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคฯ	
๔.๕ งานให้บริการสาธารณสุข	๔.๕ งานให้บริการสาธารณสุข	
๔.๖ งานหลักประกันสุขภาพ	๔.๖ งานหลักประกันสุขภาพ	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)	
๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	
๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา	
๕.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๕.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป	
๕.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๒.๑ งานกีฬา และสันทนาการ	๕.๒.๑ งานกีฬา และสันทนาการ	
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	
๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	
๖.๑.๑ งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	๖.๑.๑ งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	
๖.๑.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๖.๑.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	
๖.๑.๓ งานกิจการสตรีและผู้สูงอายุ	๖.๑.๓ งานกิจการสตรีและผู้สูงอายุ	
๖.๒ กลุ่มงานพัฒนาชุมชน	๖.๒ กลุ่มงานพัฒนาชุมชน	
๖.๒.๑ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๖.๒.๑ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๖.๒.๒ งานพัฒนาชุมชน	๖.๒.๒ งานพัฒนาชุมชน	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	

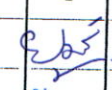
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี งบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.										
3	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
5	นิติกร	ชพ.	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
10	เจ้าพนักงานประมง	ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ										
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ										
11	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	1	1	-	-	-	
12	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	1	1	1	1	-	-	-	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	1	1	1	1	-	-	-	
14	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	1	1	1	1	-	-	-	
15	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป										
16	คนงาน	-	4	4	4	4	-	-	-	
กองคลัง										
	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	กลาง	1	1	1	1	-	-	-	
18	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
19	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินฯ	ชพ.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
20	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
21	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
22	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
23	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
24	จพง.การเงินและบัญชี	อาวุโส	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ										
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ										
25	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	1	1	1	1	-	-	-	
26	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	1	1	-	-	-	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	1	1	-	-	-	
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	1	-	-	-	(นางสาวยุ้ยลา มะสันต์)
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	1	1	-	-	-	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลังเดิม	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	ประเภทผู้มีทักษะ									
30	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล - พนักงานทั่วไป	-	1	1	1	1	-	-	-	
31	คนงาน	-	3	3	3	3	-	-	-	
	กองช่าง									
32	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
33	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
34	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
35	นายช่างโยธา	อาวุโส	1	1	1	1	-	-	-	
36	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
37	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
38	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	2	2	2	2	-	-	-	
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	1	1	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ									
40	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล - พนักงานทั่วไป	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
41	คนงาน	-	2	2	2	2	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
42	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
43	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
44	นักวิชาการสาธารณสุข นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก. ปก.	1 1	1 1	1 1	1 1	- -	- -	- -	ว่างเดิม
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
46	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	1	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ									
47	พนักงานขับรถขยะ	-	1	1	1	1	-	-	-	
48	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล - พนักงานทั่วไป	-	1	1	1	1	-	-	-	
49	คนงาน	-	1	1	1	1	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม									
50	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	กลาง	1	1	1	1				
51	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	1	1	1	1				
52	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	3	3	3	3	-	-	-	ว่างเดิม
50	หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมการศึกษา	ชพ.	0	0	0	1	-	-	-	ว่างเดิม


 (นางสาวยุ้ยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลังเดิม	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	
51	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
52	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
50	นักสันทนการ	ปก./ชก.	0	0	1	1	-	+1	-	กำหนดเพิ่ม
51	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
52	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	0	0	1	1	-	+1	-	กำหนดเพิ่ม
50	ครู	-	8	8	8	8	-	-	-	
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก
52	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	1	1	1	1	-	-	-	
53	ผู้ดูแลเด็ก	-	7	7	7	7	-	-	-	ยุบเลิก 2 อัตรา
	- พนักงานทั่วไป									
51	คนงาน	-	2	2	2	2	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม									
55	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	1	1	1	1	-	-	-	
56	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
57	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาชุมชน	ชพ.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
58	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
59	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
70	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
71	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
72	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	1	1	-	-	-	
	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	1	1	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ									
74	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	1	1	1	1	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
75	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม		89	92	94	94	-	+2	-	


 (นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วยระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๘,๗๖๐	๘๗๐,๗๒๐	(๕๓,๒๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๘๔,๕๒๐	๖๐๘,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
สำนักปลัด																			
๓	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๔๐)
๔	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๐๒,๙๒๐	๕๑๖,๒๔๐	๕๒๙,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๗	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	(๑๖,๓๔๐)
๑๐	เจ้าพนักงานประมง	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๘,๖๙๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๘๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๑	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๘๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๐,๑๒๐	๓๑๒,๒๔๐	๓๒๔,๘๔๐	(๒๔,๐๔๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๓	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑๗๑,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	(๑๔,๒๕๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)

นางสาวยุ้ยลา มะสันต์
นักทรัพยากรบุคคล



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๖	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๗,๐๐๐)	
กองคลัง																				
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๑๒,๙๖๐	๖๒๙,๔๐๐	(๓๗,๑๓๐)	
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๕๓๕,๗๒๐	๕๔๘,๙๒๐	๕๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๕๒๐	(๑๗,๕๗๐)	
๒๒	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๒๓	จพง.การเงินและบัญชี	อาวุโส	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๔	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๑๓,๓๖๐	๒๒๒,๐๐๐	(๑๖,๔๓๐)	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๘๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๑๖๐	๒๑๔,๔๔๐	๒๒๓,๐๘๐	(๑๖,๕๑๐)	
๒๖	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๐๒,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๙,๓๖๐	๒๒๘,๒๔๐	(๑๖,๘๙๐)	
๒๘	ผู้ช่วยนักจัดการทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)	
๒๙	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑	๑	๑๕๑,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๔๔๐	๑๖๓,๘๐๐	๑๗๐,๔๐๐	(๑๒,๖๑๐)	
พนักงานทั่วไป																				
๓๐	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

(นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

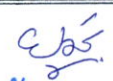
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	กองช่าง																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๖๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๓๒	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๓๓	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗,๐๓๐)
๓๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	(๒๕,๖๗๐)
๓๕	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๖	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๔๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๖๒,๐๘๐	๒๗๒,๖๔๐	(๒๐,๑๙๐)
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๑๒๐	๒๕๖,๐๘๐	๒๖๖,๔๐๐	(๑๙,๗๒๐)
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิสดุ	-	๑	๑	๑๙๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	๒๒๓,๙๒๐	(๑๖,๕๘๐)
๔๐	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
	- พนักงานทั่วไป																		
๔๑	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๔๒	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๕๙๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๐๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๖๓๙,๙๖๐	๖๖๐,๒๔๐	๖๘๐,๗๖๐	(๔๙,๔๘๐)
๔๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๔๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๔๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๕,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	(๒๒,๒๓๐)

(นางสาวยุมัยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ) - พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	๒๒๓,๙๒๐	(๑๖,๕๘๐)	
๔๗	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)	
๔๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	(๑๐,๔๔๐)	
- พนักงานทั่วไป																				
๔๙	คณงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม																				
๕๐	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๕๒๑,๐๘๐	๑๓๔,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๕๗๑,๘๐๐	๕๘๘,๓๖๐	๖๐๕,๖๘๐	(๓๕,๐๙๐)	
๕๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๓๘,๘๔๐	๕๕๒,๖๖๐		
๕๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๕๕๕,๕๒๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)	
๕๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)	
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	(๑๗,๖๙๐)	
๕๕	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๕๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม	


 (นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม (ต่อ)																			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อเจ็ดลูก																			
๕๕	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	+๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว						กำหนดเพิ่ม
๕๖	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น						
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากบารา																			
๕๗	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	+๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว						กำหนดเพิ่ม
๕๘	ครู	คศ.๒	๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น						
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะโละไส																			
๕๙	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	+๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว						กำหนดเพิ่ม
๖๐	ครู	คศ.๒	๔	๔	๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น						
- พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๙๔,๖๔๐	(๑๔,๔๑๐)
๖๒	ผู้ช่วย จพง.ศูนย์เยาวชน	-	๑	๑	๑๗๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๑๖๐	๑๘๖,๓๖๐	๑๙๓,๙๒๐	(๑๔,๓๕๐)
- พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๓	คณงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)


 (นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				(คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)																			
- พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อเจ็ดลูก																			
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน ๑๕,๓๔๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น						น.ส.อริสรา สาหลั่ง
	อ.ด.จ่ายส่วนเกิน ๕,๙๔๐				๗๑,๒๘๐														
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากบารา																			
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน ๑๖,๑๒๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น						นางกรวิรี องสารา
	อ.ด.จ่ายส่วนเกิน ๖,๗๒๐				๘๐,๖๔๐								๓,๒๔๐	๓,๓๖๐	๓,๖๐๐	๘๓,๘๘๐	๘๗,๒๔๐	๙๐,๘๔๐	(๑๖,๑๒๐)
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน ๑๕,๑๓๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น						น.ส.ปราณี สอเทรบ
	อ.ด.จ่ายส่วนเกิน ๕,๗๓๐				๖๘,๗๖๐								๒,๗๖๐	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๗๑,๕๒๐	๗๔,๔๐๐	๗๗,๔๐๐	(๑๕,๑๓๐)
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน ๑๔,๗๘๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น						นางอัสลิษา สนิทศาสตร์
	อ.ด.จ่ายส่วนเกิน ๕,๓๘๐				๖๔,๕๖๐								๒,๖๔๐	๒,๗๖๐	๒,๘๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๙,๙๖๐	๗๒,๘๔๐	(๑๔,๗๘๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตะโกละไฮ																			
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน ๑๖,๑๒๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น						นางสาววิภา องสารา
	อ.ด.จ่ายส่วนเกิน ๖,๗๒๐				๘๐,๖๔๐								๓,๒๔๐	๓,๓๖๐	๓,๖๐๐	๘๓,๘๘๐	๘๗,๒๔๐	๙๐,๘๔๐	(๑๖,๑๒๐)

๑๒๕
(นางสาวยุ้ยลา มะสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองสวัสดิการสังคม																			
๖๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๑	๑	๔๑๓,๑๖๐	๑๓๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๖๓,๕๒๐	๕๗๙,๙๖๐	๕๙๖,๔๐๐	(๓๔,๔๓๐)
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์																			
๗๐	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๗๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
- พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗๓	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๗๔	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
กลุ่มงานพัฒนาชุมชน																			
๗๕	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนา ชุมชน	ชพ.	๑	๐	๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๒๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๗๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
- พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗๘	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)


 (นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



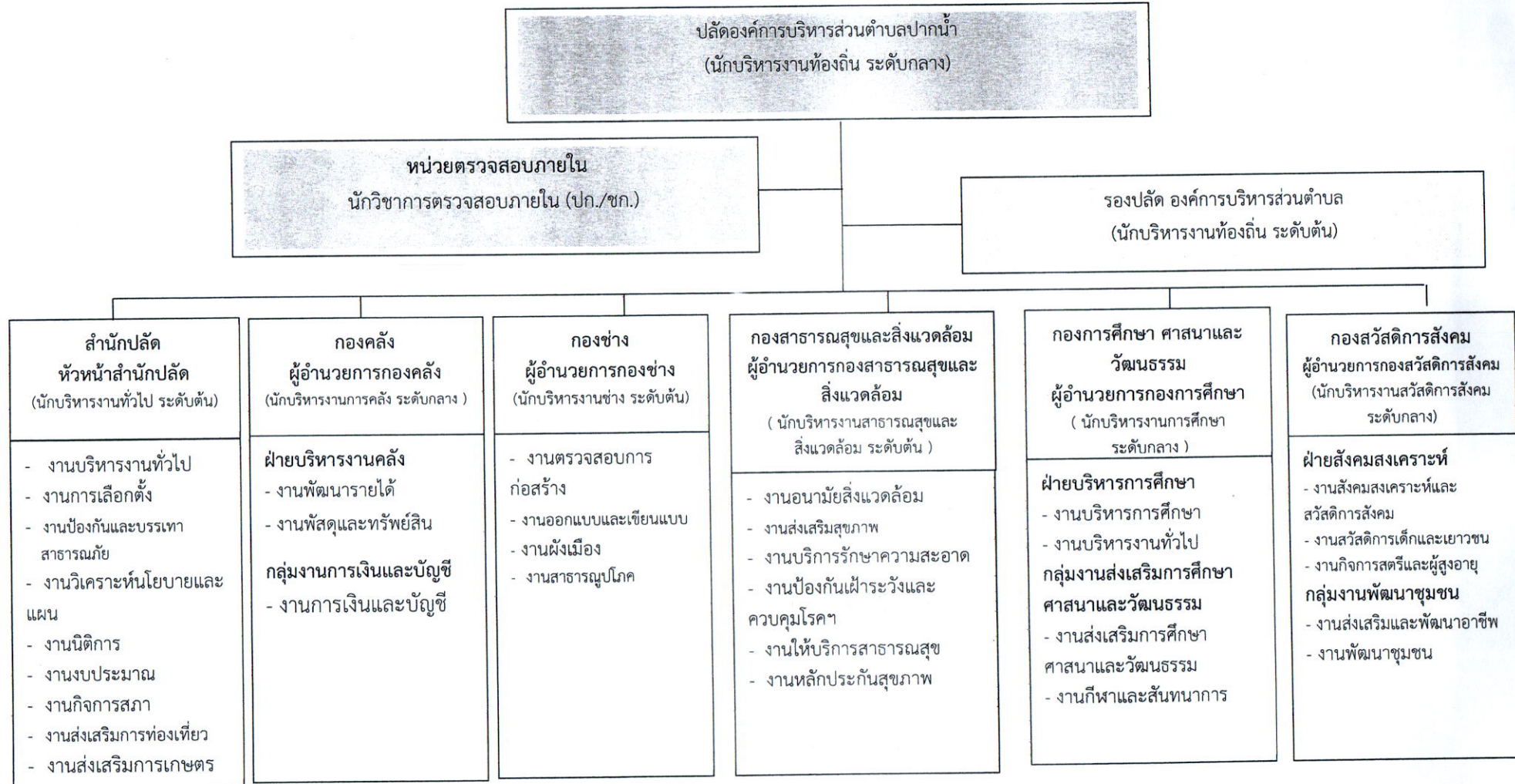
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๖๗	๖๘	๖๙	๖๗	๖๘	๖๙	๖๗	๖๘	๖๙	๖๗	๖๘		๖๙
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๗๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเต็ม
	รวม	-	๙๒	๗๖	๒๐,๒๒๖,๔๒๐	๙๗๓,๒๐๐	๘๘	๘๘	๘๘	+๓			๗๙๖,๐๘๐	๘๑๖,๙๖๐	๘๓๐,๐๔๐	๒๑,๘๖๙,๗๐๐	๒๓,๘๑๑,๗๔๐	๒๕,๐๔๐,๐๒๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๓,๒๘๐,๔๕๕	๓,๔๐๒,๙๙๙	๓,๕๒๗,๕๐๕		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๕,๑๕๐,๑๕๕	๒๖,๐๘๖,๖๕๙	๒๗,๐๔๙,๒๐๕		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๗๘,๙๙๑,๕๐๐	๘๒,๙๔๑,๐๗๕	๘๗,๐๘๘,๑๒๙		
	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๙๑	๓๓.๐๒	๓๑.๗๔		

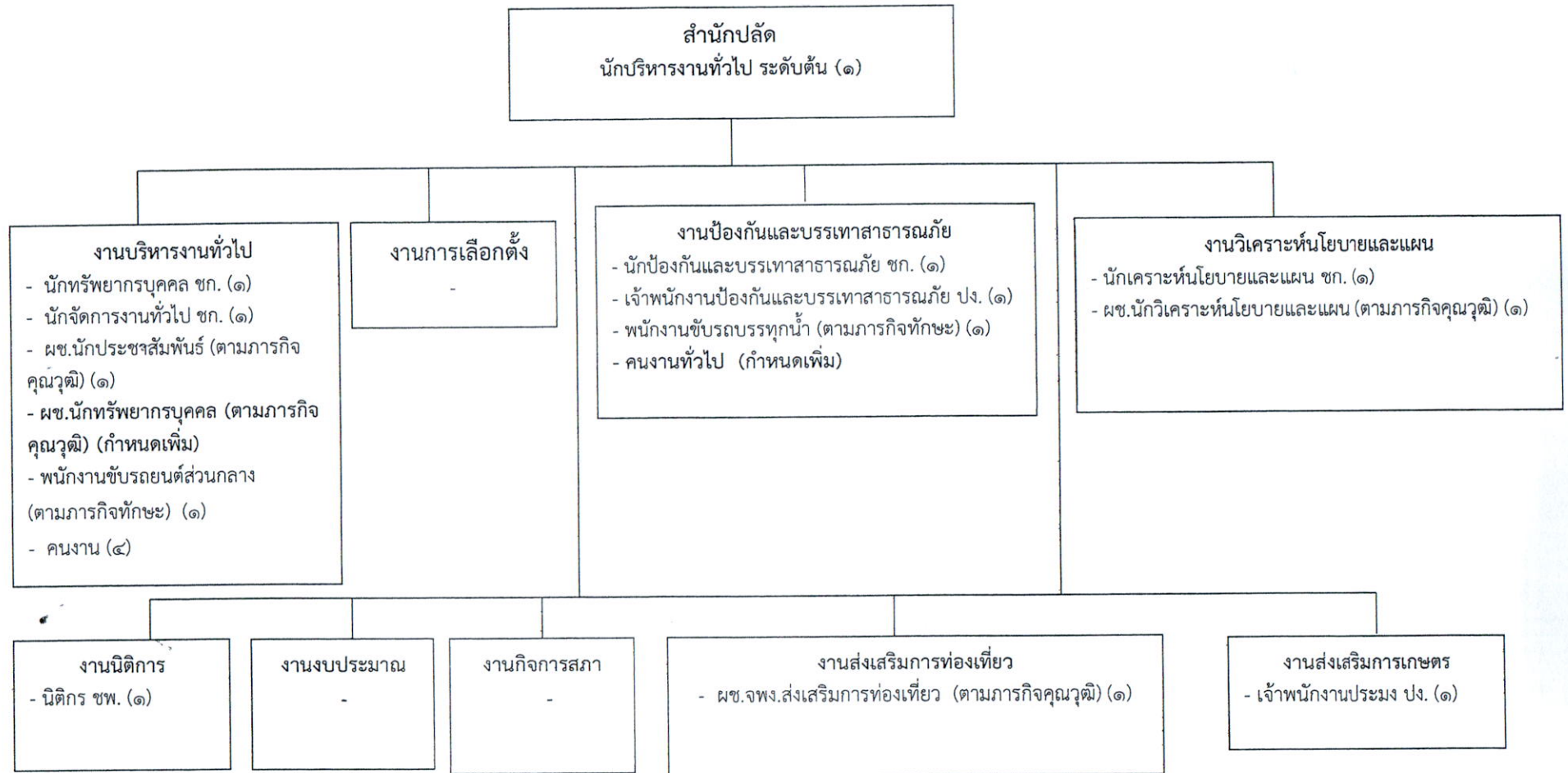

 (นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ




๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ



(นางสาวยุมัยลา มะสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

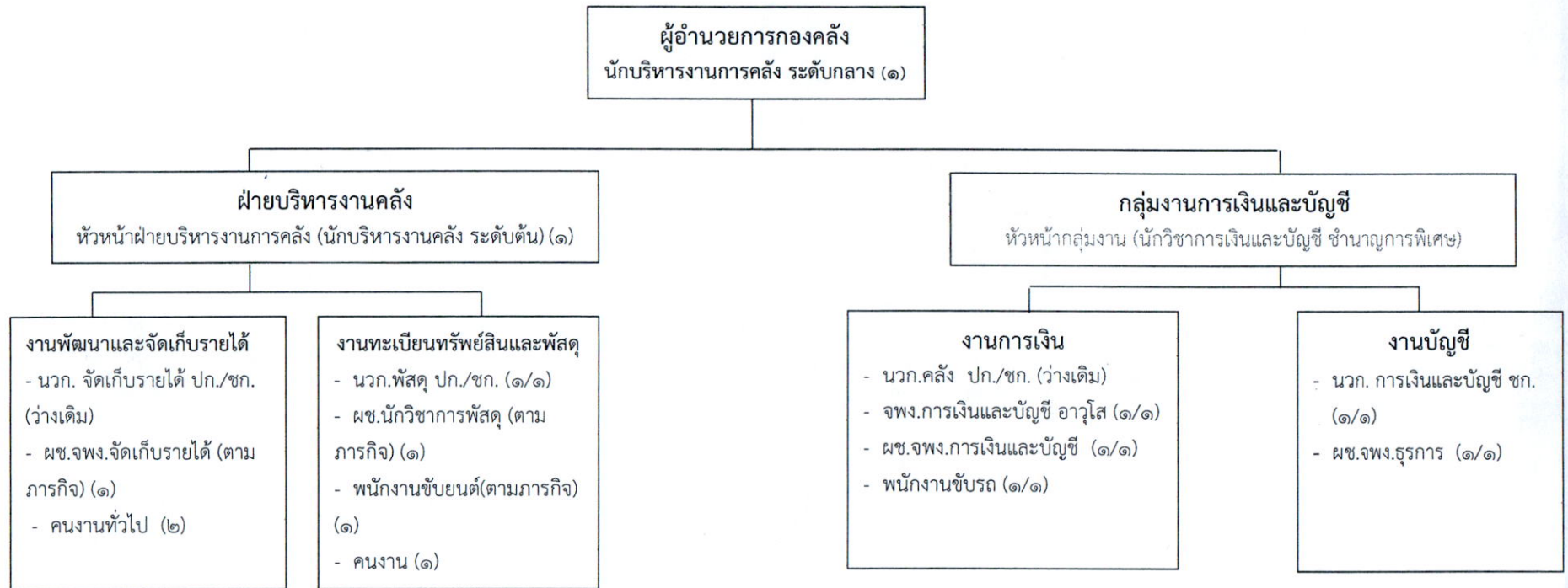


ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้มีทักษะ	คุณวุฒิ	
จำนวน	๑	-		-	๔	๑	-	๒	-	-	๒	๔	๕


 (นางสาวยุ้ยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



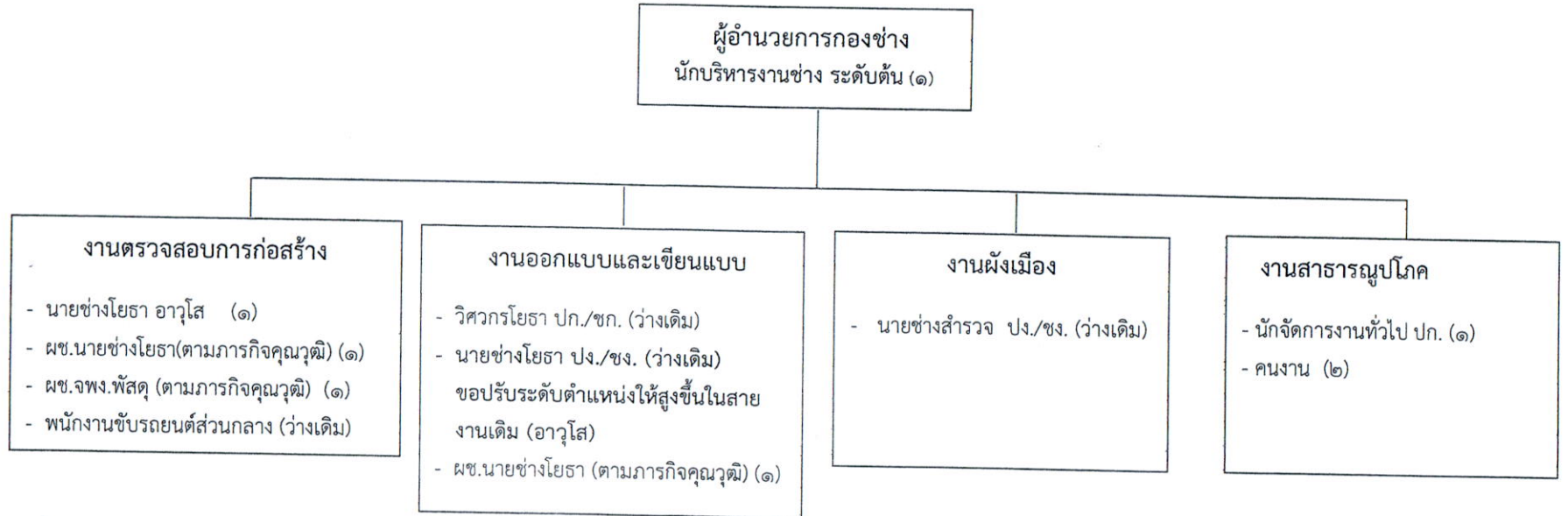
โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้มีทักษะ	คุณวุฒิ	
จำนวน	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๕	๓

(นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

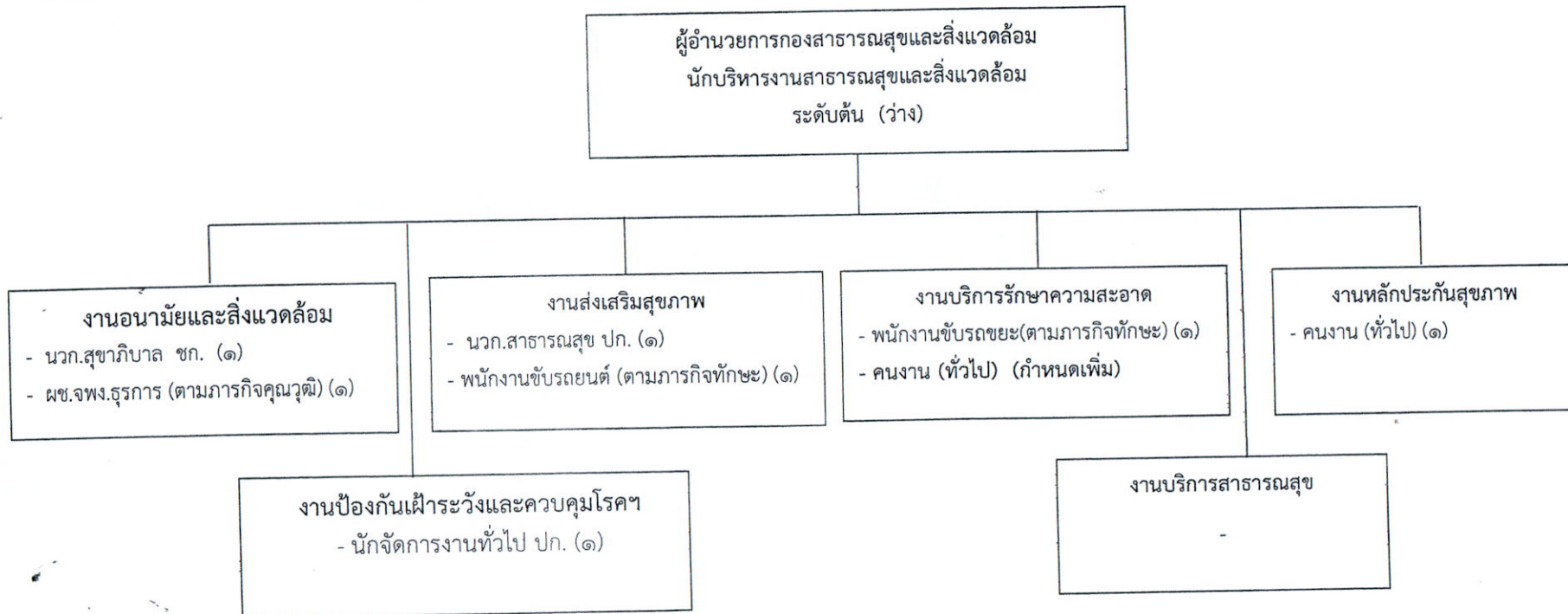
โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้มีทักษะ	คุณวุฒิ	
จำนวน	๑	-		๒	-	-	-	๒	-	๒	๑	๓	๒


 (นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

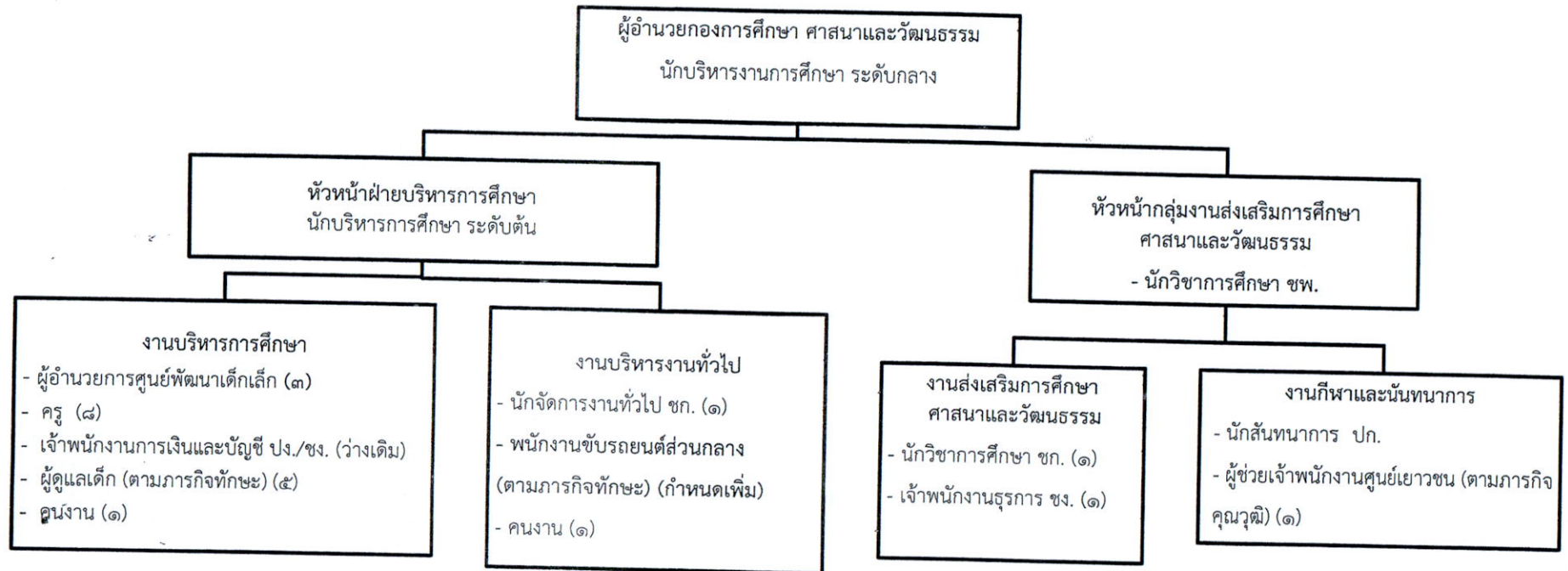
โครงสร้างส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้มีทักษะ	คุณวุฒิ	
จำนวน	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	๒	๑	๒


 (นางสาวยุมัยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

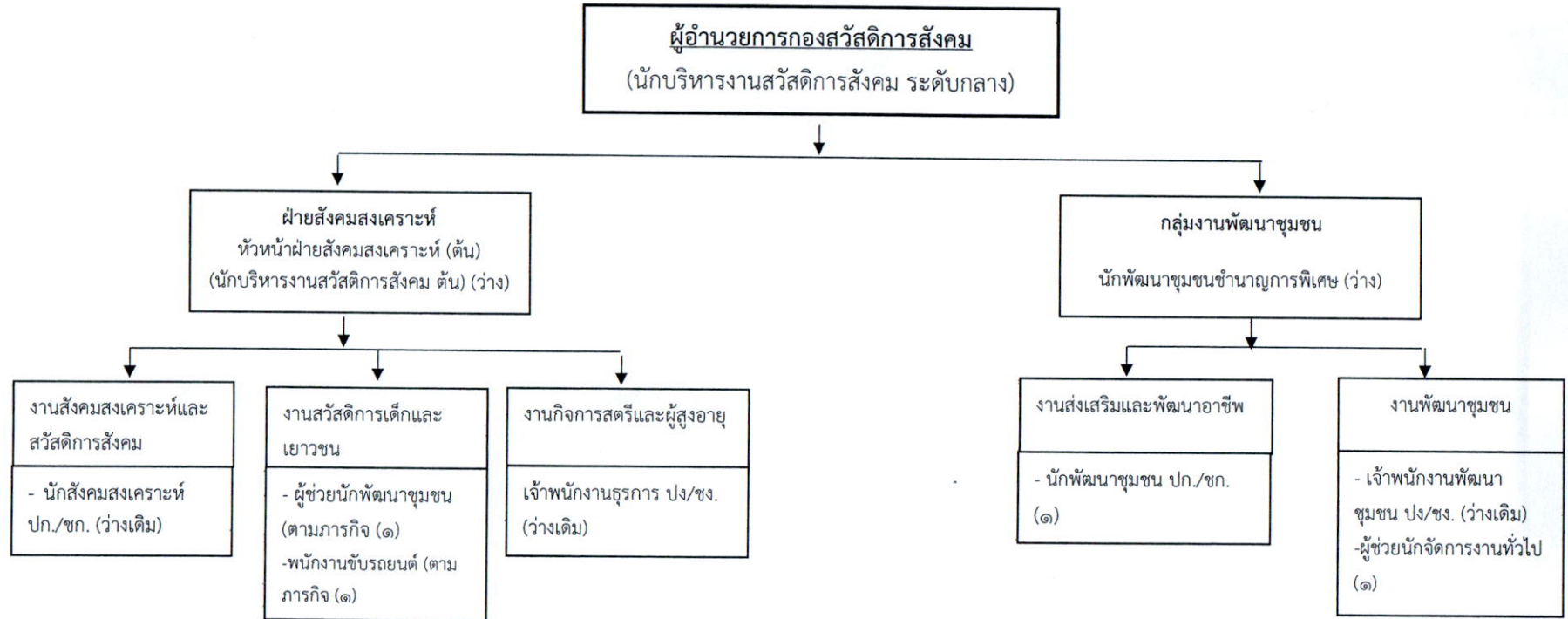


ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้มีทักษะ	คุณวุฒิ	
จำนวน	๑	๑		๑	๙	๒	-	๑	๑	-	๖	๑	๒


 (นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



โครงสร้างส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม

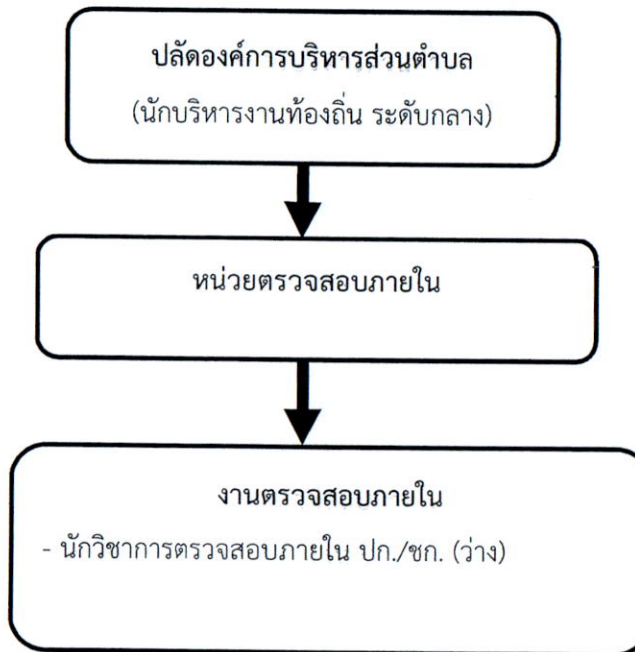


ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้มีทักษะ	คุณวุฒิ	
จำนวน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๒	-

(นางสาวยุมัยลา มะสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้มีทักษะ	คุณวุฒิ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ญ.ม.
(นางสาวยุ้มยลา มะสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น



ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วน ตำบลปากน้ำ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

(นางสาวยุ้ยสา มะสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (คน)	ปี ๒๕๖๘ (คน)	ปี ๒๕๖๙ (คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ร่วมกับ หน่วยงาน อื่น
๑.	หลักสูตรนักบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้มีทักษะ ความเข้าใจการ บริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	ปลัด/รององค์การ การบริหารส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒.	หลักสูตรนักบริหารงาน ทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน ปลัด) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของหัวหน้าสำนักงานปลัด ให้มีทักษะ ความเข้าใจ การบริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	หัวหน้าสำนักงาน ปลัดได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓.	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของผู้ว่าการกองคลัง ให้มีทักษะ ความเข้าใจ การบริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	ผู้อำนวยการกองคลัง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔.	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของผู้ว่าการกองช่าง ให้มีทักษะ ความเข้าใจ การบริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	ผู้อำนวยการกองช่าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕.	หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของผู้ว่าการกอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อมให้มีทักษะ ความเข้าใจการ บริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อมได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖.	หลักสูตรนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม) หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของผู้ว่าการกอง สวัสดิการสังคมให้มีทักษะ ความเข้าใจการ บริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคมได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗.	หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของผู้ว่าการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมให้มีทักษะ ความเข้าใจการ บริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับ	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/



ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (คน)	ปี ๒๕๖๘ (คน)	ปี ๒๕๖๙ (คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ร่วมกับ หน่วยงาน อื่น
๘.	หลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบาย และแผนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙.	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐.	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑.	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง ใน ตำแหน่ง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒.	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๓.	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๔.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/หลักสูตร นักวิชาการคลังหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง ในแต่ ละตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๗.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง ใน ตำแหน่ง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/



ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (คน)	ปี ๒๕๖๘ (คน)	ปี ๒๕๖๙ (คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ร่วมกับ หน่วยงาน อื่น
๑๘.	หลักสูตรช่าง/นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง ใน ตำแหน่ง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๙	หลักสูตรช่าง/นายช่างสำรวจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง ใน ตำแหน่ง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรเจ้าพนักงาน สุขาภิบาล/นักวิชาการ สุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๑	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง ใน ตำแหน่ง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๒	หลักสูตรนักวิชาการ สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๓.	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/


 (นางสาวยุ้ยลา มะสันต์)
 นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ