



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ  
อำเภอละงู จังหวัดสตูล



## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงาน ระดับ ส่วนราชการ จำนวน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร ทั้งยังเป็นแนวทางในการบรรจุ แต่งตั้ง การจ้าง การพัฒนาบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ แล้วจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน ผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารจัดการประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนบรรลุซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ



## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๔
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปลักษณะและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๗
๑๐.๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๐.๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### 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 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 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” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร 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 และลักษณะของต้นทูนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

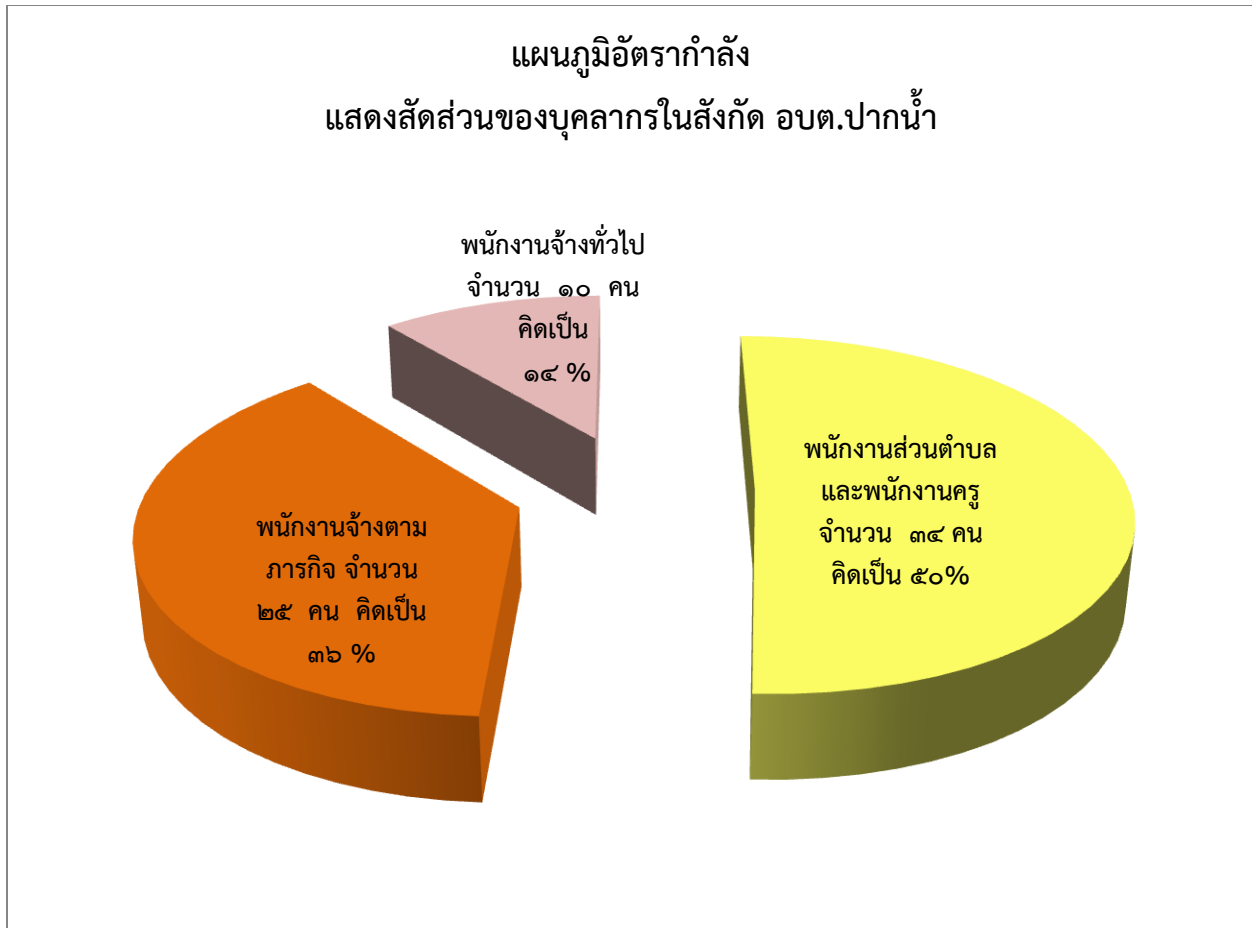
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



#### (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

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





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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ 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 ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมทั้งงานการส่งเสริมอาชีพ พัฒนาทางด้านการเกษตร 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



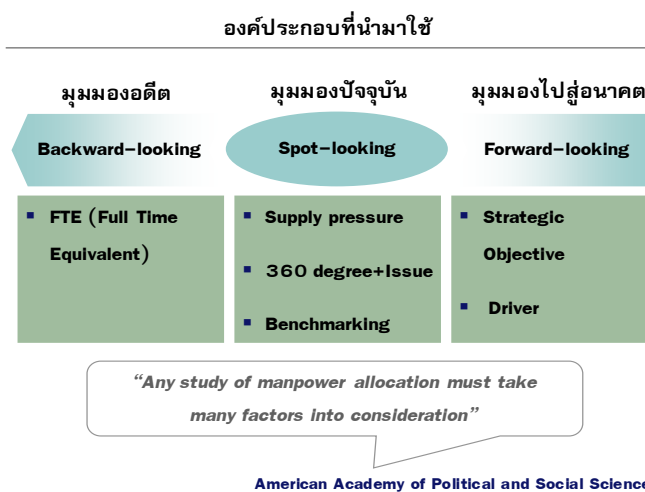
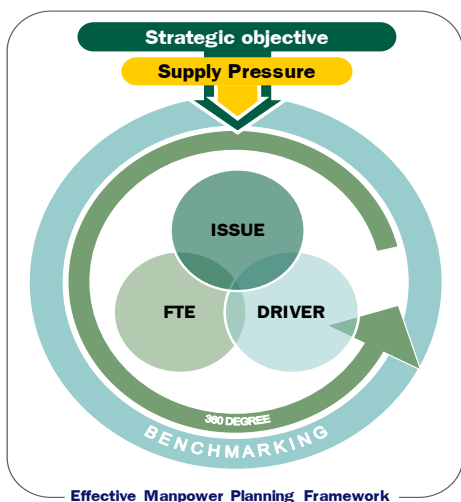
### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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 จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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



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

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

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

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

### 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

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

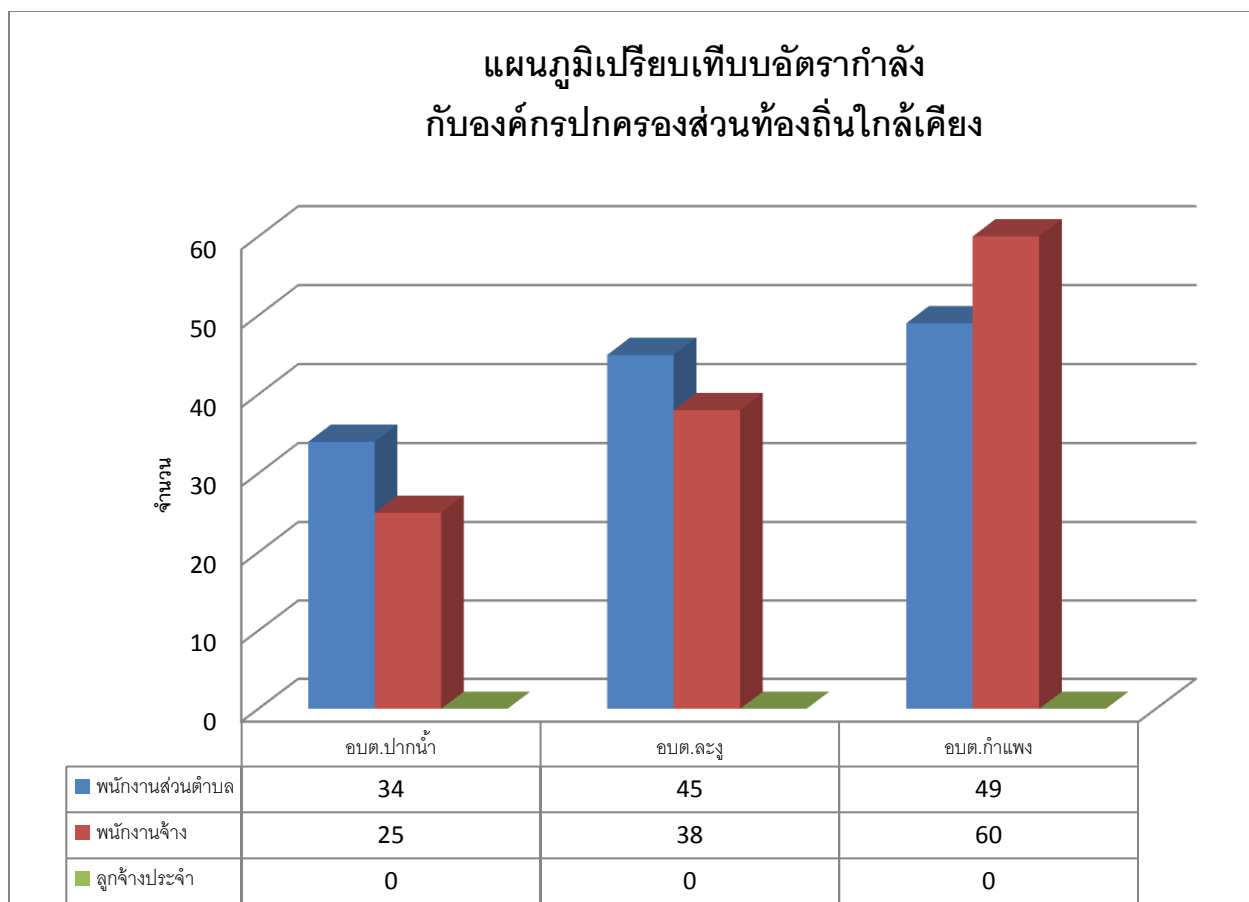
**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

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

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลปากน้ำ รองนายกอง้องการบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ องค์การบริหารส่วนตำบลละงู และ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง เพราะรองรับปริมาณและการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ และตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัด องค์การบริหาร



ส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

**๓.๒.๑** วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

**๓.๒.๒** กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

**๓.๒.๓** กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

**๓.๒.๔** กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนรวม 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 สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

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



๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)





๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ และส่งคณะทำงาน เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ**

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๔ ส.ค. ๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๗ ส.ค. ๖๓	แจ้งทุกส่วนราชการศึกษากรอบอัตรากำลัง	
๑๘ ส.ค. ๖๓	ทุกส่วนราชการส่งรายงานการศึกษากรอบ	
๒๑ ส.ค. ๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๗ ส.ค. ๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.ละงู , อบต.กำแพง
๑๘ ส.ค. ๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๔ ส.ค. ๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสตูลพิจารณา	
๒๔ ก.ย. ๖๓	ก.อบต.จังหวัดสตูล ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
๕ ต.ค.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ปากน้ำ	ปลายเดือน ต.ค.๖๓
๑ ต.ค. ๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๖
พ.ย. ๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดสตูล , อำเภอละงู

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ พบ ปัญหาและความต้องการความ ต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป้นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น



#### ๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนขาดอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพการจัดตั้งกลุ่ม
- ปัญหาการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร ต้องการให้มีการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรมีรายได้ที่สูงขึ้น
- ปัญหาการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ต้องการให้ส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูปผลผลิตให้แก่เกษตรกร

#### ๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

- ประชาชน มีความต้องการสถานที่พักผ่อน สนามกีฬาพร้อมทั้งอุปกรณ์ต่าง 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
- การประสานงานและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ประชาชนให้ความร่วมมือน้อย

#### ๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ขาดการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น



- สถานศึกษา ตลอดถึงอุปกรณ์การเรียนการสอนและค่าตอบแทนครูสอนศาสนา มีน้อย ไม่ทั่วถึง สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ
- ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการจัดการเรื่องขยะมูลฝอยและที่รองรับขยะมูลฝอย ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือ ตลอดจนการบริหารจัดการ จัดหาเครื่องมือและการบริหารจัดการเรื่องขยะมูลฝอย
- ปัญหาของการขาดจิตสำนึก ของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- จัดอบรมสร้างจิตสำนึกให้กับราษฎรในพื้นที่

#### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลปากน้ำคือ “ ยึดหลักการมีส่วนร่วม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การท่องเที่ยว เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสังคมน่าอยู่ ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลปากน้ำเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลปากน้ำ ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

##### # ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน #

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน
- ก่อสร้าง บำรุง รักษา ซ่อมแซมระบบไฟฟ้า ประปา คุ้ระบายน้ำ ทำ เทียบเรือ 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 สนับสนุนประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการจัดการด้านสาธารณสุขที่จำเป็นต่อสุขภาพและอนามัย
- ส่งเสริม สนับสนุนในการป้องกัน บำบัดผู้ติดยาเสพติด

### # ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม #

- ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาระบบการจัดการขยะ การควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง

### # ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ #

- พัฒนา สนับสนุน เสริมสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร
- ส่งเสริม สนับสนุนให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ครบครันทันสมัยเพื่อการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

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

#### ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ตามมาตรา ๖๗(๑) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ ตามมาตรา ๑๖(๔) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- การสาธารณูปการ ตามมาตรา ๑๖(๕) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



- การควบคุมอาคาร ตามมาตรา ๑๖(๒๘) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ตามมาตรา ๖๘(๒) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ตามมาตรา ๖๘(๑) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- ปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่ต่าง ๆ ในความดูแลให้มีความสวยงาม

## ๒) ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเอง
- ส่งเสริมสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ให้แก่ประชาชน
- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ตามมาตรา ๖๘(๖) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ตามมาตรา ๖๘(๗) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ตามมาตรา ๖๘(๕) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ตามมาตรา ๖๘(๑๑) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ การท่องเที่ยว ตามมาตรา ๖๘(๑๒) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

## ๓) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามมาตรา ๖๗(๕) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- การป้องกันและระงับโรคติดต่อ ตามมาตรา ๖๗(๓) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผลิตผู้พิการ ตามมาตรา ๖๗(๖) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ตามมาตรา ๑๖(๑๐) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ ตามมาตรา ๖๘(๔) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ ตาม



- มาตรา ๑๖(๑๔) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดกิจกรรมผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชน สตรีและผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
  - ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา นันทนาการ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเล่นกีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพ
  - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามมาตรา ๖๗(๔) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
  - การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและ
  - สาธารณสถานอื่น ๆ ตามมาตรา ๑๖(๒๓) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
  - การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ตามมาตรา ๑๖(๑๗) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบสุขภาพในมิติต่าง ๆ ที่เป็นธรรมและยั่งยืน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการปฏิรูประบบสุขภาพ
  - ส่งเสริม สนับสนุนในการป้องกัน ปราบปรามและบำบัดยาเสพติด
  - บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ตามมาตรา ๖๗(๘) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และมาตรา ๑๖(๑๑) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- คຸ້ມครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามมาตรา ๖๗(๗) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
  - การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามมาตรา ๑๖(๒๔) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
  - รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ตามมาตรา ๖๗(๒) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

## ๕) ด้านการบริหารจัดการองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา ๑๖(๑) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- พัฒนา สนับสนุน เสริมสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- ส่งเสริม สนับสนุนให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ครบครัน ทันสมัย เพื่อการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตามมาตรา ๑๖ (๑๖) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จะดำเนินการ มีดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การพัฒนาและการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖.๑.๓ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๔ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๖.๑.๕ การส่งเสริมการกีฬา
- ๖.๑.๖ การบำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๖.๑.๗ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๘ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๙ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๖.๑.๑๐ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒.๒ การบำรุงการไฟฟ้า
- ๖.๒.๓ การจัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร

- ๖.๒.๔ กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๖.๒.๕ การผังเมือง
- ๖.๒.๖ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๗ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 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 ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง





**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ (ระดับตัวบุคลากร)**

<u>จุดแข็ง</u> S	<u>จุดอ่อน</u> W
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เป็นตำบลที่มีแหล่งท่องเที่ยวและเป็นเมืองท่าจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของประเทศ</li> <li>๒. มีทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลจำนวนมาก เป็นตำบลติดชายฝั่งทะเลทำให้มีความหลากหลาย</li> <li>๓. ในการประกอบอาชีพ</li> <li>๔. มีธุรกิจเกี่ยวกับการท่องเที่ยว การประมง การบริการ และมีโอกาสขยายตัวมากขึ้น</li> <li>๕. ชุมชนมีความเป็นอยู่แบบสงบ มีวิถีชีวิตตามแนวทางศาสนาอิสลามได้</li> <li>๖. มีท่าเทียบเรือที่สำคัญ ทำให้มีความได้เปรียบในการพัฒนา</li> <li>๗. มีวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง</li> <li>๘. มีการดำรงอยู่ของวัฒนธรรมที่หลากหลาย</li> <li>๙. ไม่มีปัญหาการก่อการร้ายและความไม่สงบ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปัญหาการขยายตัวของชุมชน การผังเมืองไม่เป็นระบบ</li> <li>๒. การบุกรุกป่าชายเลน</li> <li>๓. ปัญหาแหล่งน้ำเสื่อมโทรม ปริมาณขยะเพิ่มขึ้น</li> <li>๔. ประชาชนมีรายได้ไม่มั่นคงและไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ</li> <li>๕. ราษฎรบางส่วนไม่มีที่ดินทำกิน</li> <li>๖. ปัญหายาเสพติด</li> </ol>
<u>โอกาส</u> O	<u>ข้อจำกัด</u> T
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เป็นชายฝั่งติดทะเลอันดามัน</li> <li>๒. รัฐบาลมีนโยบายก่อสร้างท่าเทียบเรือขนาดใหญ่เพื่อขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ</li> <li>๓. รัฐบาลมีนโยบายผลักดันให้จังหวัดสตูลเป็นจังหวัดสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ</li> <li>๔. รัฐบาลส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งมีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรไม่มีความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเพียงพอ การคมนาคมทางบกเป็นลักษณะสุดทาง</li> <li>๒. งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดไม่มีเพียงพอแก่การพัฒนาและบริการสาธารณะตามกฎหมายและภารกิจ</li> <li>๓. พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในความดูแลของอุทยานแห่งชาติ การพัฒนาบางเรื่องไม่สามารถทำได้</li> <li>๔. ปัญหาราษฎรแอบแฝง แรงงานต่างด้าว ปัญหาทางสังคม</li> </ol>



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทน.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเลือกตั้ง</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานวิชาการและแผนงาน</p> <p>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๖ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมกิจการสภา</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเลือกตั้ง</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานวิชาการและแผนงาน</p> <p>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๖ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมกิจการสภา</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	



<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานควบคุมโรค</p> <p>๔.๕ งานควบคุมและจัดการสุขภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข</p> <p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานควบคุมโรค</p> <p>๔.๕ งานควบคุมและจัดการสุขภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข</p> <p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	
--	--	--

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๑ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย



๑. สำนักงานปลัด	
๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๙ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้าง	๗ อัตรา
๒. กองคลัง	
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๖ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้าง	๗ อัตรา
๓. กองช่าง	
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๖ อัตรา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔ อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้าง	๓ อัตรา
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ อัตรา
๕.๒ พนักงานครู	๘ อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้าง	๙ อัตรา
๖. กองสวัสดิการสังคม	
๖.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๖.๒ พนักงานจ้าง	๒ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการ มีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๕	-	๑	๒
	งานการเลือกตั้ง	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	-	-	๒
	งานวิชาการและแผนงาน	๑	-	๑	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานงบประมาณ	-	-	-	-
	งานส่งเสริมกิจการสภา	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	๑	-
กองคลัง	งานการเงิน	๒	-	๒	-
	งานบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	-	๑	๑
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	๑
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	๒	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
	งานผังเมือง	๑	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	๑	๒
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๒	-	๑	-
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	๑	-
	งานควบคุมโรค	-	-	-	๑
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานบริการสาธารณสุข	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๓	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	๑	-
	งานกิจการโรงเรียน	๘	-	๗	-
กองสวัสดิการ สังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	๑
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	๑



เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นิติกร - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผู้ช่วย จนท.ธุรการ
	- ก่อสร้าง บำรุง รักษา ซ่อมแซมระบบไฟฟ้า ประปา คุ้ระบายน้ำ ทำ เทียบเรือ ตลอดจนงานสาธารณูปการ	- ปลัด อบต - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิเคราะห์ฯ - นักวิชาการพัสดุ - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.นายช่างไฟฟ้า
	- ดูแลรักษาแหล่งน้ำ จัดทำ บำรุงรักษา ซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ ภาชนะ ในการกักเก็บน้ำ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักงานปลัด - ผอ.กองคลัง



		<ul style="list-style-type: none"><li>- นักวิชาการพัสดุ</li><li>- นักวิเคราะห์</li><li>- นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ</li><li>- ผช.นายช่างไฟฟ้า</li><li>- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่ต่าง ๆ ในความดูแลให้มีความสวยงาม</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- ผอ.กองช่าง</li><li>- นักวิเคราะห์</li><li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li><li>- นักวิชาการพัสดุ</li><li>- นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ</li><li>- ผช.นายช่างไฟฟ้า</li></ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> <b>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</b> <b>ด้านเศรษฐกิจและการ</b> <b>ท่องเที่ยว</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวทุกรูปแบบ และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ พร้อมรองรับสู่ประชาคมอาเซียน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- รองปลัด อบต.</li><li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li><li>- ผอ.กองการศึกษา</li><li>- นักวิเคราะห์นโยบายฯ</li><li>- นักวิชาการพัสดุ</li><li>- นักวิชาการศึกษา</li><li>- ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเอง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- รองปลัด อบต.</li><li>- ผอ.กองสวัสดิการสังคม</li><li>- นักพัฒนาชุมชน</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- ส่งเสริมสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้ ให้แก่ ประชาชน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- รองปลัด อบต.</li><li>- ผอ.กองสวัสดิการสังคม</li><li>- นักพัฒนาชุมชน</li></ul>





<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิตและ สังคม</p>	<p>- ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการจัดกิจกรรม ผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชน สตรี และด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน</p>
	<p>- ส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษา นันทนาการ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน - ครูผู้ดูแลเด็ก/ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก</p>
	<p>- ส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ. กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน - ผช.จพง.ธุรการ</p>
	<p>- ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันอุบัติเหตุ สา ธารณภัย และภัยธรรมชาติต่าง ๆ</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
	<p>- ส่งเสริม สนับสนุนประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับ การจัดการด้านสาธารณสุขที่จำเป็นต่อสุขภาพ และอนามัย</p>	<p>- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ. สาธารณสุขฯ - นักวิชาการสุขาภิบาล - ผช.จพง.ธุรการ</p>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- ส่งเสริม สนับสนุนในการป้องกัน บำบัดผู้ติดเชื้อเฝ้าระวัง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- รองปลัด อบต.</li><li>- ผอ.กองสาธารณสุข</li><li>- นักวิชาการสาธารณสุข</li><li>- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- ผช.จพง.ธุรการ</li></ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"><li>- ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- ผอ.กองสาธารณสุข</li><li>- นักวิชาการสุขาภิบาล</li><li>- คนงานทั่วไป</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- พัฒนาระบบการจัดการขยะ การควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- ผอ.กองสาธารณสุข</li><li>- นักวิชาการสาธารณสุข</li><li>- คนงานทั่วไป</li></ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหาร จัดการองค์กรให้มี ความเข้มแข็ง มี ประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"><li>- พัฒนา สนับสนุน เสริมสร้างประสิทธิภาพ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด</li><li>- ผอ. กองคลัง - นักทรัพยากรบุคคล</li><li>- นักจัดการงานทั่วไป</li><li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</li><li>- นักวิชาการจัดเก็บรายได้</li><li>- ผช.จพง.ธุรการ</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- ส่งเสริม สนับสนุนให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ครบครันทันสมัยเพื่อการปฏิบัติงานและบริการประชาชน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.</li><li>- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน</li><li>- นักจัดการงานทั่วไป</li><li>- นักวิชาการพัสดุ</li><li>- เจ้าพนักงานธุรการ</li></ul>



### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	



<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	-	-	-	



<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
ครูผู้ดูแลเด็ก	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๗	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</b>								
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงานงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงานงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๗๐</b>	<b>๖๖</b>	<b>๖๖</b>	<b>๖๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	(๔๔,๑๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๓๔,๖๘๐)
<b>สำนักงานปลัด</b>																			
๓	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๓,๓๔๐)
๔	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๖,๕๖๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๖๓,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๒๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก..	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๗๒๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)
<b>- พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
<b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>																			
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๕๗,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๗,๖๐๐	๒๗๘,๔๐๐	๒๘๙,๕๖๐	(๒๑,๔๔๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๙๐๐	๑๗๒,๖๒๐	๑๗๙,๕๘๐	(๑๓,๒๘๕)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๙๐๐	๑๗๒,๖๒๐	๑๗๙,๕๘๐	(๑๓,๒๘๕)
<b>- พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๑๓	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	
<b>กองคลัง</b>																			
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๑๙	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๕,๑๙๐)
<b>- พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
<b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>																			
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐	(๑๔,๖๕๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐	(๑๔,๖๕๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	(๑๓,๐๗๐)
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
<b>ประเภทผู้มีทักษะ</b>																			
๒๕	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๕๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๘,๙๒๐	(๑๓,๒๔๐)
<b>- พนักงานทั่วไป</b>																			
๒๖	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	
	<b>กองช่าง</b>																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๒๘	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๒๙	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
๓๐	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	<b>- พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๓๑	<b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๑๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๓,๑๒๐	(๑๘,๐๑๐)
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๑๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๖๐๐	๒๒๘,๔๘๐	๒๓๗,๗๒๐	(๑๗,๕๙๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	(๑๒,๘๖๐)
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๕๖๐	๑๙๒,๐๐๐	๑๙๙,๖๘๐	(๑๔,๗๘๐)
	<b>- พนักงานทั่วไป</b>																		
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕		๖๖
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)	
๓๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)	
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)	
๔๐	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)	
	<b>- พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
	<b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>																			
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๗๒๐	๑๙๘,๘๔๐	(๑๔,๗๒๐)	
	<b>ประเภทผู้มีทักษะ</b>																			
๔๒	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๕,๐๘๐	(๑๑,๔๐๐)	
	<b>- พนักงานทั่วไป</b>																			
๔๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ		
				(คน)	(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕		๖๖	
	<b>กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</b>																				
๔๔	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐		(๒๙,๑๑๐)	
๔๕	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๙,๖๔๐		(๒๒,๑๗๐)	
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐		(๑๓,๗๖๐)	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากบารา</b>																				
	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		งบเงินอุดหนุน งบเงินอุดหนุน	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทะเลโกลี</b>																				
๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๔	๔	๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐			
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อเจ็ดลูก</b>																				
๔๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐			
	<b>- พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
	<b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>																				
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๙๐๐	๑๗๒,๖๒๐	๑๗๙,๕๘๐		(๑๓,๒๘๕)	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๙๐๐	๑๗๒,๖๒๐	๑๗๙,๕๘๐		(๑๓,๒๘๕)	

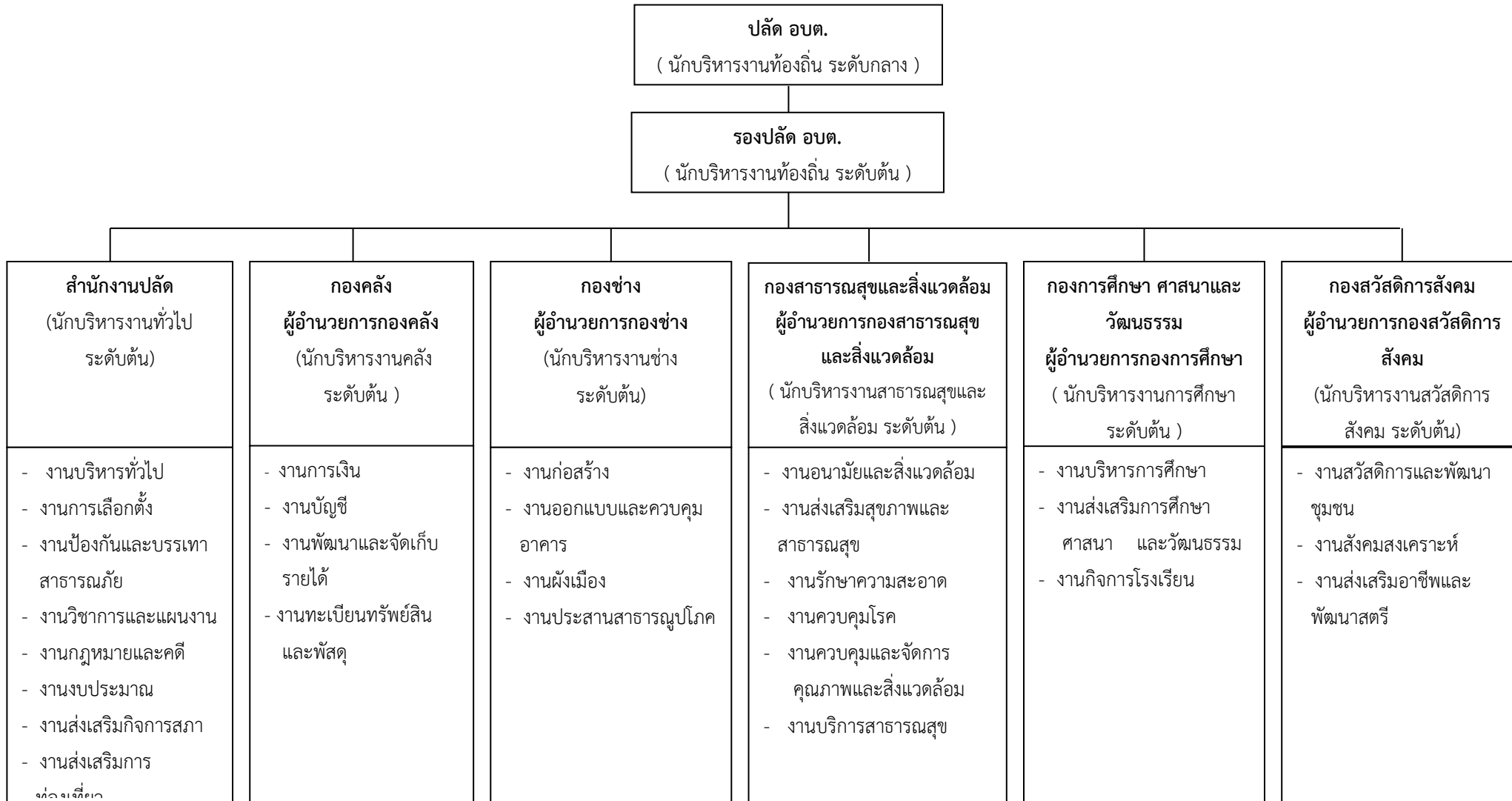


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากบารา																		
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔	๓	๐		๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทะเลโละไศ																		
๕๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๑	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อเจ็ดลูก																		
๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>																		
๕๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๕๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๘,๐๑๐)
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
	- พนักงานทั่วไป																		
๕๖	คนงานทั่วไป	-	๒	๐			๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	รวม	-	๗๐	๖๖	๑๓,๒๑๕,๑๘๐	๕๑๖,๐๐๐	๖๙	๖๙	๖๙	-	-	-	๕๕๗,๖๔๐	๕๕๖,๘๔๐	๕๖๔,๘๘๐	๑๔,๑๘๐,๘๒๐	๑๔,๖๓๗,๖๖๐	๑๕,๑๐๒,๕๔๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๑๒๗,๑๒๓	๒,๑๙๕,๖๔๙	๒,๒๖๕,๓๘๑	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๓๐๗,๙๔๓	๑๖,๘๓๓,๓๐๙	๑๗,๓๖๗,๙๒๑	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๖๕,๖๘๘,๓๑๕	๖๘,๙๗๒,๗๓๐	๗๒,๔๒๑,๓๖๗	
	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕.๐๒	๒๕.๕๙	๒๕.๑๕	

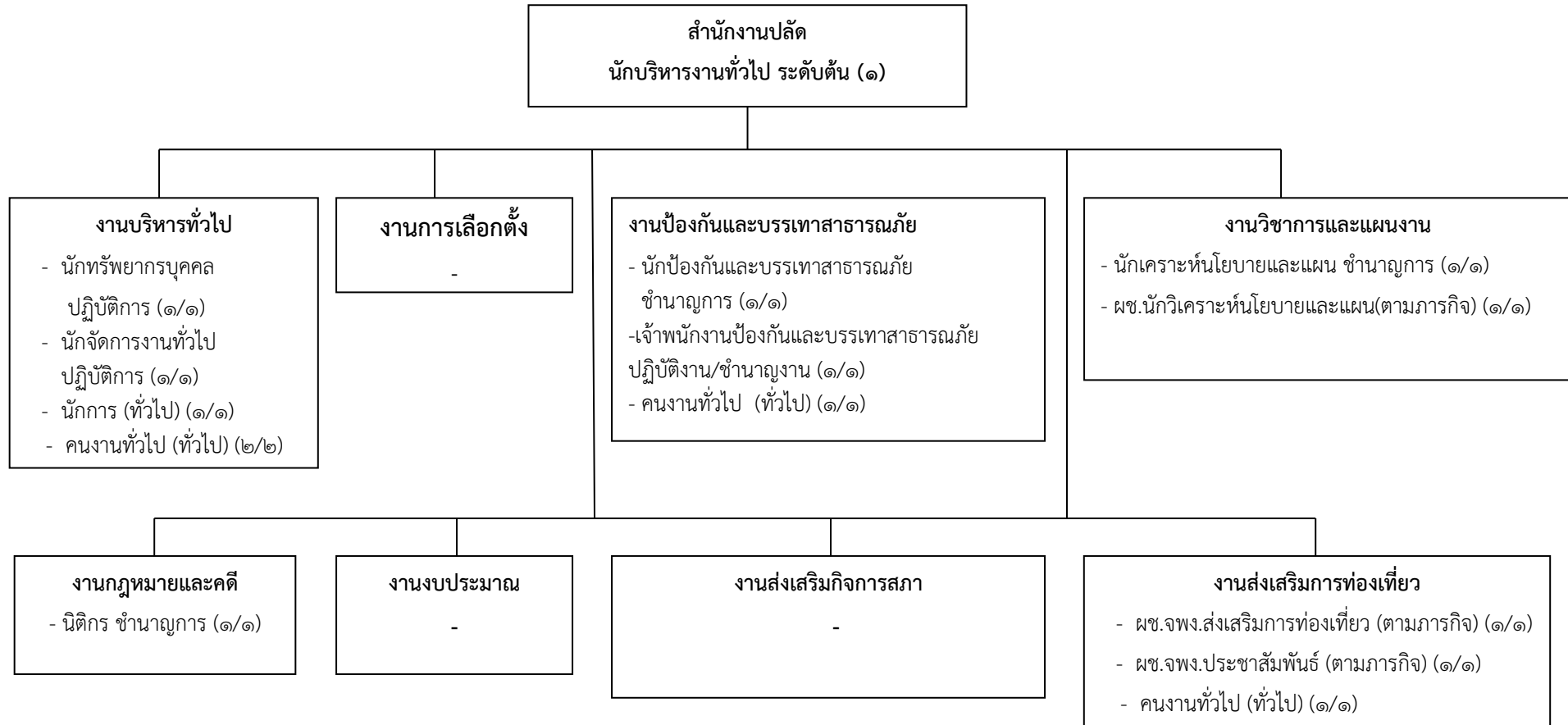


### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ





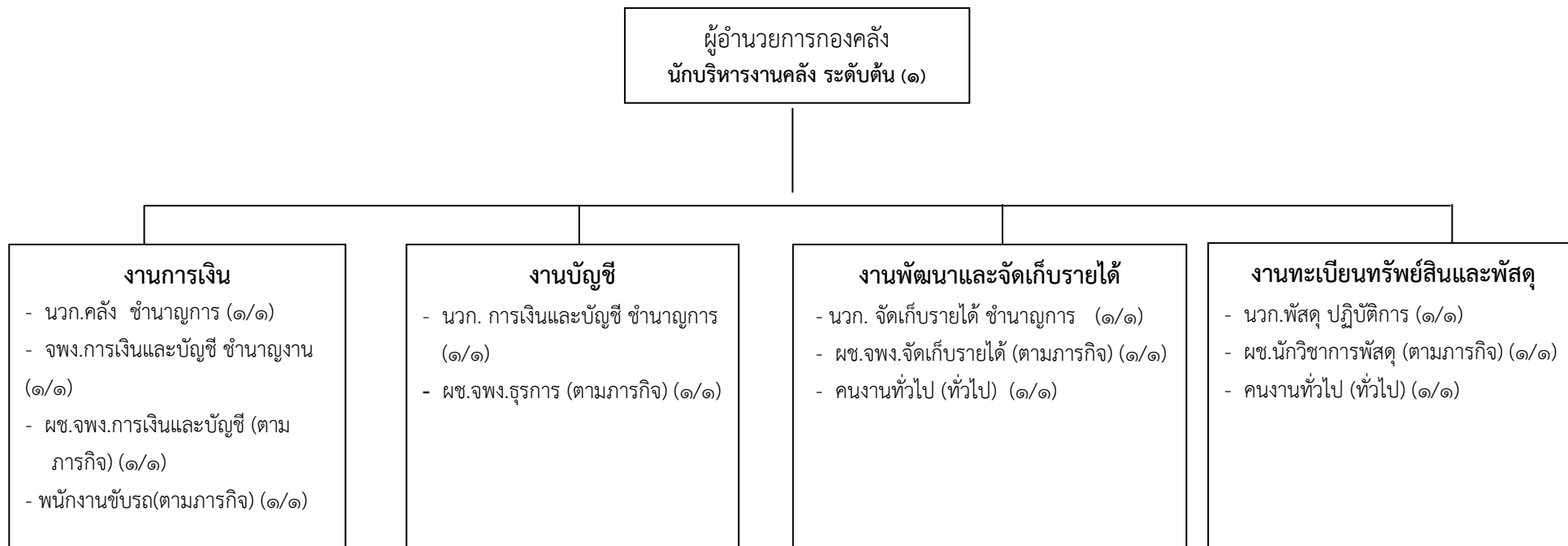
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้มีทักษะ	คุณวุฒิ	
จำนวน	๑	๑	-	๑	-		๒	๓	-	-	๑	-	-	-	๓	๔



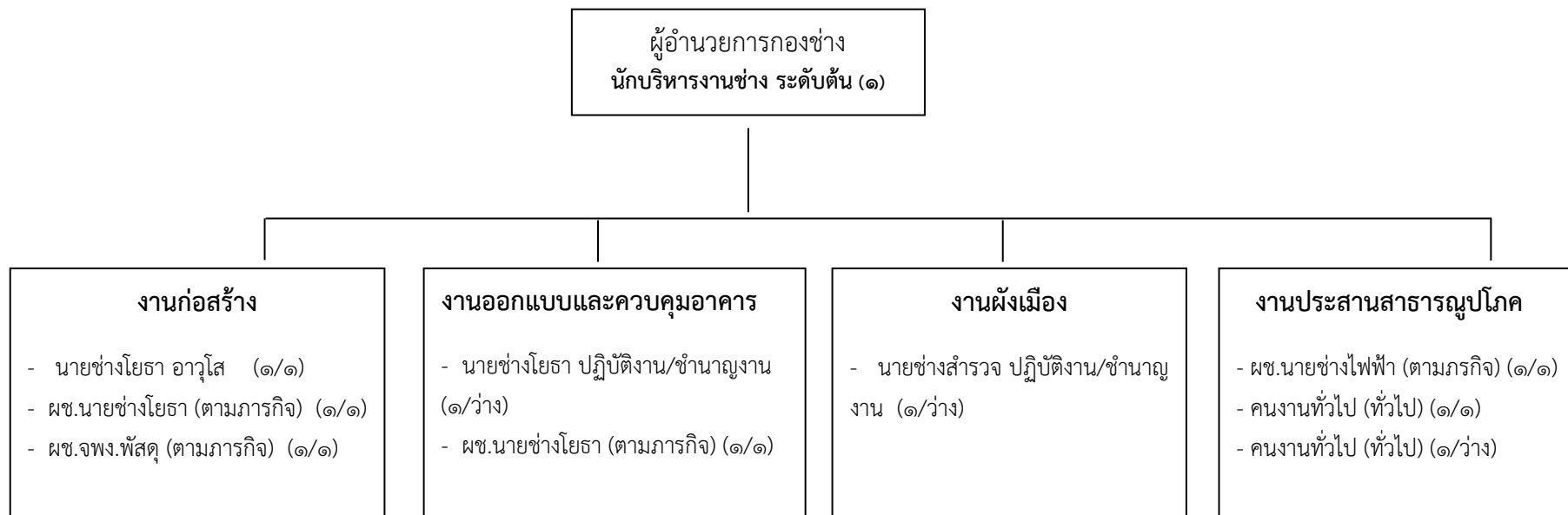
### โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง



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



### โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



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







### โครงสร้างส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

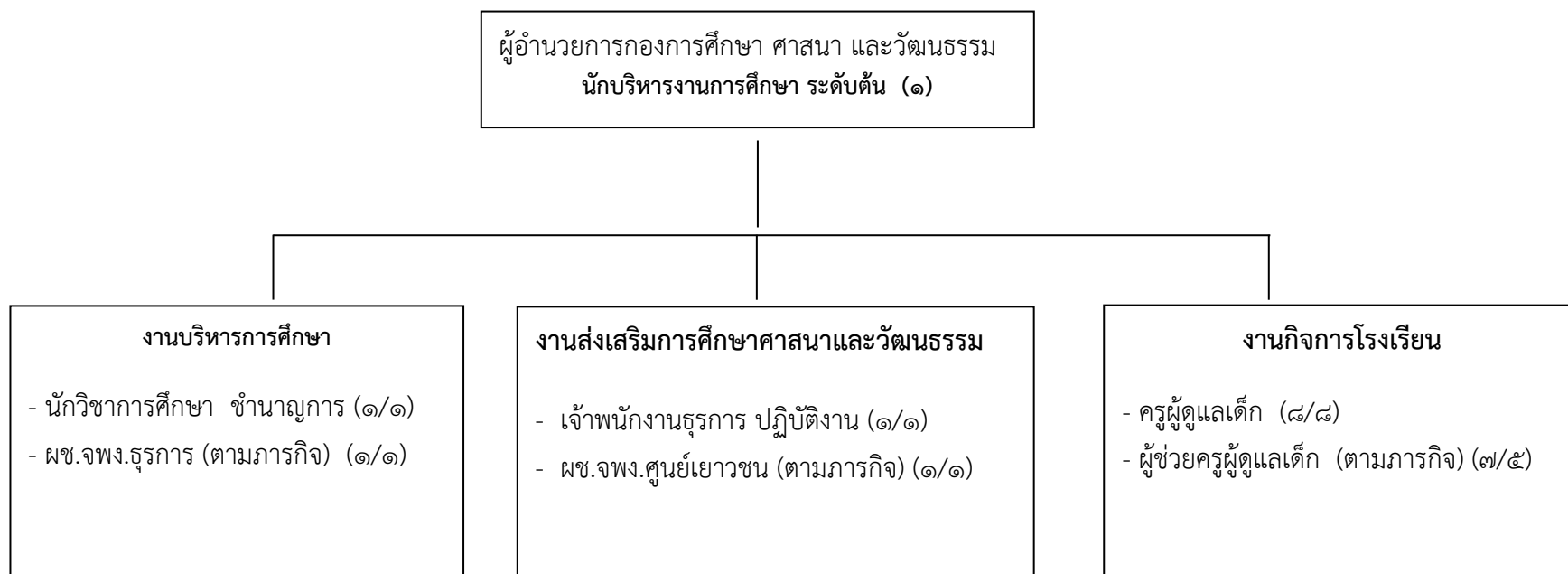


ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้มีทักษะ	คุณวุฒิ	



จำนวน	๑	-		-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	๑
-------	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

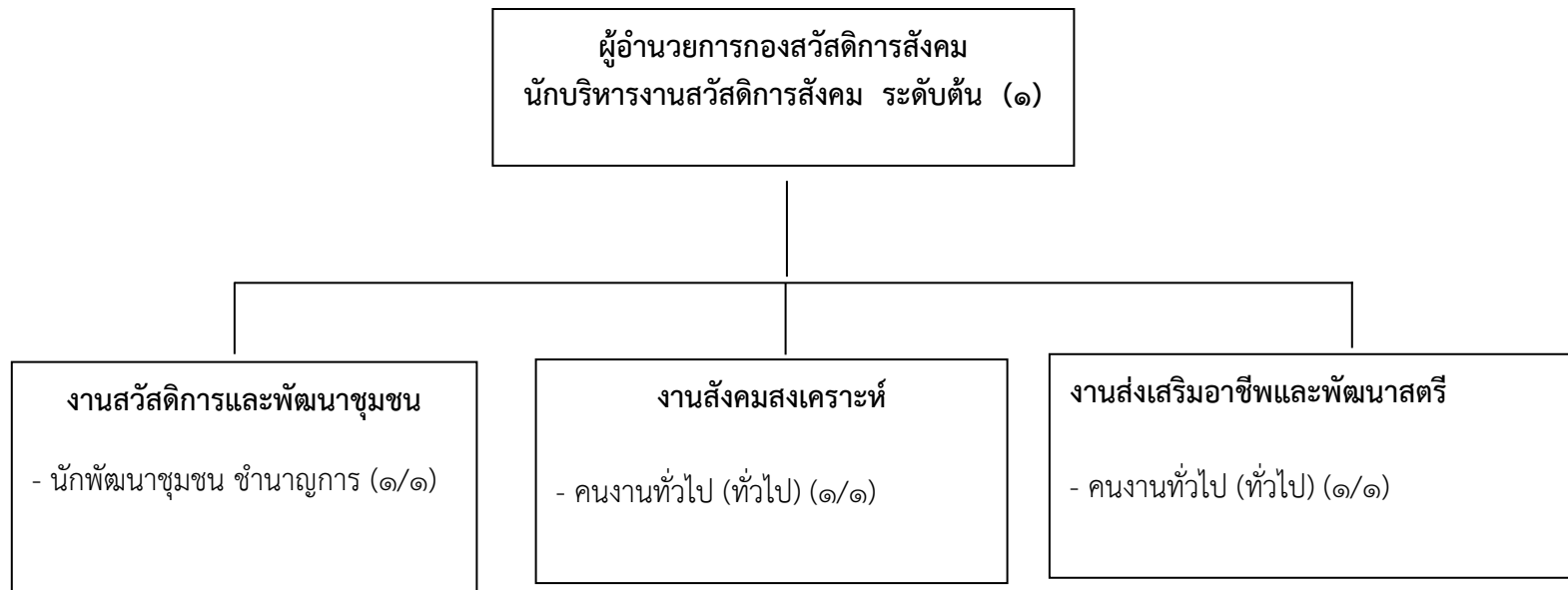


ระดับ	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้าง
-------	-------------	---------	--------	----------------------	-------------



	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	อาวุโส	ผู้มีทักษะ	คุณวุฒิ	
จำนวน	๑	-		-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-

### โครงสร้างส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป หน้า ๕๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
-------	----------	---------	-------------------	----------------------	-----------------------



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้มีทักษะ	คุณวุฒิ	
จำนวน	๑	-		-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
๑.	นายตรา เหมโคกน้อย	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๔,๑๓๐	๕๒๙,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๙๗,๕๖๐
๒.	นางสาวอาทิญา ชัยทอง	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๒๐,๒๘๐	๔๗๘,๔๔๐
	<b>สำนักงาน ปลัด อบต.</b>					<b>สำนักงาน ปลัด อบต.</b>							
๓.	นางสาวภัทรานิษฐ์ หลงหา	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๑๘,๐๘๐
๔.	นายประวิทย์ หมุดเอียด	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๕๔,๐๐๐	๐	๔๒๓,๔๘๐
๕.	นางสาวยุมัยลา มะสันต์	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑๙,๘๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๐	๐	๒๓๗,๖๐๐
๖.	นางสาวอรพินทร์ โอมณี	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๐	๐	๓๕๖,๑๖๐
๗.	นายวิสุทธิ์ อุลมา	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาและสาธารณภัย	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาและสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๐	๐	๒๙๙,๖๔๐
๘.	นางรวินันท์ คงชิต	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๐	๐	๒๔๕,๒๘๐
๙.	ส.อ.พิทักษ์ พึ่งประเสริฐ	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๐	๐	๑๖๕,๑๒๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>												



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๐.	นางสุกัญญา อูสมมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๑,๔๔๐	๒๕๗,๒๘๐	๐	๐	๒๕๗,๒๘๐
๑๑.	นางสาววิตรี หมื่นหวัง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๐	๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๒.	นางสุวิมล ทูมมาลี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๐	๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๓.	นางจรียา วิเศษศาสน์	ม.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๔.	นายอัสนีรอน องสสารา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๕.	นายอรุณ แยมสุข	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๖.	นายเอกริน โอมนี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐



### กองคลัง ประกอบด้วย

ที่	ชื่อ	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
๑๗	นายมุสลิม มาเหล็ก	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง	ต้น	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๔๔,๗๒๐
๑๘	นางสาวสุปริดา หลีเส้น	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๐	๐	๓๔๙,๓๒๐
๑๙	นายธนพล ใจสมุทร	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๐	๐	๒๑๘,๔๐๐
๒๐	นายอโรรส อมสารา	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๐	๐	๓๕๖,๑๖๐
๒๑	นางสาวसानา งามสมัน	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๐	๐	๓๙๖,๐๐๐
๒๒	นางจันทิมา อูสมมา	ปวส.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๕,๑๙๐	๓๐๒,๒๘๐	๐	๐	๓๐๒,๒๘๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>												
๒๓	นายธราวุธ อูสมมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐
๒๔	นางนันทิยา อานัน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔,๖๕๐	๑๗๕,๘๐๐	๐	๐	๑๗๕,๘๐๐
๒๕	น.ส.จิราภรณ์ หวังสกุ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔,๖๕๐	๑๗๕,๘๐๐	๐	๐	๑๗๕,๘๐๐
๒๖	นางสาวลิสดา เกษม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓,๐๗๐	๑๕๖,๘๔๐	๐	๒,๕๘๐	๑๕๙,๔๒๐
๒๗	นายพิเชษฐ์ อูดี	ป.๔	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๓,๒๔๐	๑๕๘,๘๘๐	๐	๕๔๐	๑๕๙,๔๒๐
๒๘	น.ส.สุกัญญา ปากบารา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๙	นางสาวมาลินี ยี่นึ่ง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐



กองช่าง ประกอบด้วย

ที่	ชื่อ	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
๓๐	นายพงศ์พิริยะ บุญยะผลิก	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๕๘,๑๖๐
๓๑	นายชัยวุฒิ บารา	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๐	๒,๗๖๐	๒๙๐,๘๘๐
๓๒	นางสาวอังคณา โดยพิลา	-	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๐	๐	๒๘๐,๔๔๐
๓๓	-ว่าง-	-	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๐	๐	๐	๐	๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>												
๓๔	นายวีรยุทธ หวันสู	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘,๐๑๐	๒๑๖,๑๒๐	๐	๐	๒๑๖,๑๒๐
๓๕	นายณรินทร์ เพียรสกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗,๕๙๐	๒๑๑,๐๘๐	๐	๐	๒๑๑,๐๘๐
๓๖	น.ส.จุฑารัตน์ อัครมาตร์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒,๘๖๐	๑๕๔,๓๒๐	๐	๕,๑๐๐	๑๕๙,๔๒๐
๓๗	นายมนูญ ปกตัง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔,๗๘๐	๑๗๗,๓๖๐	๐	๐	๑๗๗,๓๖๐
๓๘	นายอรุณพล หลงสลา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๙	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๐	๐	๐	๐	๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

ที่	ชื่อ	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
๔๐	นายปรีชา ปันดีกา	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๖-๔๗๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๕๘-๓-๐๖-๔๗๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๔๑,๕๕๐	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๕๔๐,๖๐๐
๔๑	นายเอกนรินทร์ ลัดเลีย	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๐	๐	๔๒๒,๖๔๐
๔๒	นายณรงค์ ปากบารา	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๐	๐	๓๔๒,๗๒๐
๔๓	นางณัฐธินิชา ฝะสกุล	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๐	๐	๓๔๒,๗๒๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>												
๔๔	น.ส.พรนิภา สันจิตร์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔,๗๒๐	๑๗๖,๖๔๐	๐	๐	๑๗๖,๖๔๐
๔๕	นายบุญธรรม องสารา	ม.๖	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๑,๔๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๐	๒๒,๖๒๐	๑๕๙,๔๒๐
๔๖	นางสาวนดา แยมสุข	ปริญญา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

ที่	ชื่อ	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
๔๖	นางนุไรณี เศรษฐสุข	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๒๘๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๕๘-๓-๐๘-๒๘๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๓๙๑,๓๒๐
๔๗	นางปวีณา ตูแวลล	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๒,๑๗๐	๒๖๖,๐๔๐	๐	๐	๒๖๖,๐๔๐
	ส.อ.อาชัน หลีมานัน	อนุปริญญา	๕๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๐	๕,๒๘๐	๑๗๐,๔๐๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อเจ็ดลูก</b>													
๔๘	นางมยุรี สิทธิโชค	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๐	๐	๐	๐	๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากบารา</b>													
๔๙	นางสาววิจิตร น้อยไฉน	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๐	๐	๐	๐	๐
๕๐	นางสาวจรีรัตน์ จิส่าง	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๐	๐	๐	๐	๐
๕๑	นางนันทน์ โอมนี	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๐	๐	๐	๐	๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากบารา</b>													
๕๒	นางรัตนา ปากบารา	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๐	๐	๐	๐	๐
๕๓	นางนอรัม สอแหละ	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๐	๐	๐	๐	๐
๕๔	นางสาวอารียา อัลมาตร์	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๐	๐	๐	๐	๐
๕๕	นางมยุรี อัลมาตร์	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ. ๒.	๐	๐	๐	๐	๐
<b>พนักงานจ้าง</b>													
๕๖	น.ส.สุไพบดา หยี่ราหม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๐	๐	๑๕๙,๔๒๐
๕๗	นายดำรง สั้งสัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๐	๐	๑๕๙,๔๒๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อเจ็ดลูก</b>													
๕๘	น.ส.อริสรา สาหลัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๐	๐	๐	๐	๐	๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากบารา</b>													
๕๙	นางกรวีร์ อองสารา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖๐	น.ส.อัสลิษา สนิทศาสตร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖๑	น.ส.ปราณี สอหเรบ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๐	๐	๐	๐	๐	๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะโกละไส</b>													
๖๒	น.ส.วิภา อองสารา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	๐	๐





กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

ที่	ชื่อ	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>													
๖๓	นางสาวรุ่งนภา อูสมมา	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๐	๓๓๕,๘๘๐
๖๔	นางสาวพิชชา คำสนธิ	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๙,๘๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๐	๐	๒๓๗,๖๐๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>												
๖๕	นางสาวพรชนก ชัยทอง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๖๖	นางสาวสุกัญดา ยาหมอย	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐



### ๑๓. 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 มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย



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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประกอบด้วย

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



### แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ร่วมกับ หน่วยงาน อื่น
๑.	หลักสูตรนักบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้มีทักษะ ความเข้าใจ การ บริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	ปลัด/รององค์การ บริหารส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒.	หลักสูตรนักบริหารงาน ทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน ปลัด) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของหัวหน้าสำนักงานปลัด ให้มีทักษะ ความเข้าใจ การบริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	หัวหน้าสำนักงาน ปลัด ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓.	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของผู้อำนวยการกองคลัง ให้มีทักษะ ความเข้าใจ การบริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	ผู้อำนวยการกองคลัง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔.	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของผู้อำนวยการกองช่าง ให้มีทักษะ ความเข้าใจ การบริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	ผู้อำนวยการกองช่าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕.	หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมให้มีทักษะ ความเข้าใจ การ บริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖.	หลักสูตรนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม) หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคมให้มีทักษะ ความเข้าใจ การ บริหารงานรวมถึงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคมได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/



ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ร่วมกับ หน่วยงาน อื่น
๗.	หลักสูตรนักรับราชการงาน การศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน ของผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมให้มีทักษะ ความ เข้าใจการบริหารงานรวมถึง กฎ ระเบียบข้อบังคับ	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมได้รับ การฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘.	หลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบาย และ แผน หรือ 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 ภัย หรือ หลักสูตรอื่น ที่ 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		/



ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ร่วมกับ หน่วยงาน อื่น
๑๖.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๗.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/หลักสูตรนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ในตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘.	หลักสูตรช่าง/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ในตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๙.	หลักสูตรช่าง/นายช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ในตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐.	หลักสูตรเจ้าพนักงานสุขาภิบาล/นักวิชาการสุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๑.	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ในตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๒.	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๓.	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ	พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



# ภาคผนวก



รายรับ-ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น  
 อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
 องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอละงู จังหวัดสตูล

ปีงบประมาณ	รายจ่าย			รายรับไม่รวม เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน ทั่วไป	รายรับรวม เงินอุดหนุนทั่วไป	เกณฑ์ กำหนด ๔๐%	วงเงินที่ใช้ (เปอร์เซ็นต์)	หมายเหตุ
	เงินเดือน ค่าจ้างและ ค่าตอบแทน	ผลประโยชน์ ตอบแทนอื่น	รวม รายจ่าย						
๒๕๖๔	๑๔,๒๘๘,๘๒๐	๒,๑๔๓,๓๒๓	๑๖,๔๓๒,๑๔๓	๒๔,๙๔๓,๘๐๐	๓๗,๗๔๑,๒๐๐	๖๕,๖๘๘,๓๑๕	๒๕,๐๗๔,๐๐๐	๒๕.๐๒	
๒๕๖๕	๑๔,๗๔๕,๖๐๐	๒,๒๑๑,๘๘๙	๑๖,๙๕๗,๕๐๙	๒๖,๑๙๐,๙๙๐	๓๙,๖๒๘,๒๖๐	๖๘,๙๗๒,๗๓๐	๒๖,๓๒๗,๗๐๐	๒๔.๕๙	
๒๕๖๖	๑๕,๒๑๐,๕๔๐	๒,๒๘๑,๕๘๑	๑๗,๔๙๒,๑๒๑	๒๗,๕๐๐,๕๔๐	๔๑,๖๐๙,๖๗๓	๗๒,๔๒๑,๓๖๗	๒๗,๖๔๔,๐๘๕	๒๔.๑๕	