



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก



องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก
อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ร.บ. จัดตั้ง , พ.ร.บ. กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ)	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (เปรียบเทียบแผนปัจจุบันและที่จะกำหนดใหม่)	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ/พนักงาน และลูกจ้าง	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ/พนักงาน และลูกจ้าง	๔๘
๑๔. ภาคผนวก	๕๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ดัดจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วน

ตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขใน การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง นายกองสั่งการบริหารส่วนตำบลปากหมากได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ที่ ๓๕๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองสั่งการบริหารส่วนตำบลปากหมาก	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานมีผลจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑. สภาพทั่วไป

(๑) ประวัติความเป็นมาของตำบลปากหมาก

ตำบลปากหมากแต่เดิมตั้งอยู่ในพื้นที่ป่าดงดิบ มีต้นไม้ใหญ่และสัตว์ป่ามาก ประกอบกับมีลำคลองไหลผ่านจึงเป็นเส้นทางสัญจรหลักของผู้เดินทางที่เข้ามาหาของป่า อาทิ หวาย งามข้าง รวมทั้งสัตว์ป่าต่างๆ และลำเลียงไปขายยังตลาดไชยา ตลาดหนองหวาย (อ.ท่าชนะ) และตลาดบ้านดอน (อ.เมืองสุราษฎร์ธานี) ซึ่งการเดินทางใช้เรือหรือแพเป็นยานพาหนะหลัก โดยล่องขึ้นมาตามคลองไชยา จากเมืองไชยาขึ้นไป

ตำบลปากหมาก ต่อมามีคนมุสลิม (สามี - ภรรยา) คู่หนึ่งย้ายถิ่นฐานมาจากบ้าน ห้วยพูน (ต.ตะกรบ อ.ไชยา) เข้ามาหาของป่าขาย และได้สร้างบ้านอยู่บริเวณปากคลอง ซึ่งชาวบ้านละแวกดังกล่าวเรียกว่าคนทั้งคู่ว่า ป๊ะ - ม๊ะ (พ่อ - แม่) เมื่อมีผู้มาหาของป่าก็จะแวะพักและเยี่ยมเยียนป๊ะกับม๊ะ ต่อมาเมื่อมีผู้เดินทางขึ้นมาตำบลปากหมาก คนทั่วไปก็จะทักถามว่าไปไหน ผู้เดินทางก็จะตอบว่าไป "บ้านป๊ะม๊ะ" นานวันเข้าเสียงเรียก "บ้านป๊ะม๊ะ" ก็เพี้ยนเสียงเป็น "บ้านปากหมาก" จนกระทั่งมีการก่อตั้งหมู่บ้านขึ้นในบริเวณปากคลอง ก็ตั้งชื่อว่า "บ้านปากหมาก" และกลายเป็นชื่อของตำบลไปด้วยเช่นกัน เนื่องจากบ้านปากหมากเป็นชุมชนดั้งเดิมของตำบล

(๒) ที่ตั้ง

ลักษณะที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากจัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๔ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง หน้า ๓๐๑ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๔ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ตั้งอยู่เลขที่ ๙๙ หมู่ที่ ๒ ตำบลปากหมาก อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งห่างจากที่ว่าการอำเภอไชยาไปทางทิศตะวันตก ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดสุราษฎร์ธานีประมาณ ๖๖ กิโลเมตร

(๓) เนื้อที่ และอาณาเขต

ขนาดพื้นที่มีเนื้อที่โดยประมาณ ๔๗๔.๖๓ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖๔ ของพื้นที่อำเภอ

ไชยา (อำเภอไชยามีขนาดพื้นที่ประมาณ ๑,๐๐๔.๖๓๔ ตารางกิโลเมตร) หรือประมาณร้อยละ ๓.๔๖ ของพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี (จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีขนาดพื้นที่ประมาณ ๑๓,๗๒๕ ตารางกิโลเมตร)

(๔) อาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ

อาณาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากมีอาณาเขตติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ดังนี้	
ทิศเหนือ	ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศใต้	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลปากฉลุย อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลโมถ่าย อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเกาะเปอร์ จังหวัดระนอง

(๕) ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ ด้านทิศตะวันออก ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบเชิงเขาเหมาะแก่การปลูกพืชยืนต้น เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของภาคใต้ ส่วนทิศตะวันตกมี ลักษณะพื้นที่เป็นภูเขา สลับซับซ้อน

(๖) ลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากมีลักษณะ ๒ ฤดู ฤดูฝน เริ่มต้นประมาณกลางเดือนกันยายนถึงประมาณกลางเดือนธันวาคม ฤดูร้อน เริ่มต้นประมาณกลางเดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิ โดยเฉลี่ยอุณหภูมิตลอดทั้งปี ๒๗.๐ องศาเซลเซียส

- ลักษณะของดิน

สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย ดินร่วน ดินแดง ดินทรายร่วน หรือดินร่วนเหนียวปนทรายเหมาะสำหรับการทำการเกษตร

- ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีบึง หนองน้ำสาธารณะจากแหล่งน้ำอุทยานแก่นกุง ประกอบด้วย คลองยัน คลองท่าไม้แดง คลองปากหมาก คลองหมาก คลองท่าหวด

- ลักษณะของไม้และป่าไม้

บริเวณหมู่ที่ ๗ ตอนบนเป็นป่าอนุรักษ์ของอุทยานแก่นกุงมีพันธุ์ไม้ดุมสมบูรณ์

(๗) จำนวนหมู่บ้าน

ตำบลปากหมากแบ่งเขตการปกครองออกเป็นหมู่บ้านตามพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ ออกเป็น ๗ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	ครัวเรือน (หลัง)	ประชากร			กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
			ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านคุ้มแร่	๓๐๗	๓๖๔	๓๒๔	๖๘๘	นายปราโมทย์ เรืองเวช
๒	บ้านปากหมาก	๖๗๗	๖๗๒	๖๗๑	๑,๓๔๓	นายนนทโชติ ช่วยพัฒน์
๓	บ้านท่าไม้แดง	๓๗๐	๔๔๒	๔๕๒	๘๙๔	นายณัฐวุฒิ คงเสข
๔	บ้านพยุยงซี	๑,๑๗๑	๑,๑๓๘	๑,๑๓๑	๒,๒๖๙	นายจรูญศักดิ์ มนวรินทร์กุล
๕	บ้านอ่างทอง	๑๘๒	๓๗๓	๑๖๗	๕๔๐	นางบุญยืน เข้มทอง
๖	บ้านห้วยตาหมิง	๘๔๒	๘๔๗	๘๔๔	๑,๖๙๑	นางอุบล มีเดช
๗	บ้านเขาหลัก	๑,๗๘๔	๒,๐๙๘	๑,๙๑๓	๔,๐๑๑	นายโชคดี วิชัยดิษฐ์
รวม		๕,๓๔๑	๕,๓๙๒	๕,๕๐๒	๑๑,๒๕๔	

ซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากเต็มทั้ง ๗ หมู่บ้าน

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคเข้ามาไม่ถึง

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

- การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดกลุ่มอาชีพ
- ความรู้ทางเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร
- ผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ

(๓) ด้านสังคม

- ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- การขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

(๔) ด้านการเมืองการบริหาร

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- การเมืองนำสู่ความขัดแย้งในชุมชน

(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาน้ำแห้งในคลองเมื่อถึงฤดูแล้ง
- น้ำในคลองธรรมชาติ มีน้อยไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและไม่สามารถนำมาอุปโภค - บริโภคได้
- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- น้ำหลากและดินโคลนถล่ม ดินสไลด์จากภัยธรรมชาติ
- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- การขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

๔.๓ ความต้องการของประชาชน

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน ค.ส.ล. วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ให้มีการขุดลอกคลองธรรมชาติ และกำจัดวัชพืช

- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

(๓) ด้านสังคม

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๔) ด้านการเมืองการบริหาร

- จัดประชุมประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ชูตลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๔.๔ สรุปสถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ลำดับที่	ลักษณะปัญหาความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑	เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก	- ได้รับการปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น - ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพมากขึ้น
๒	ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง	- ขอย้ายเขตประปาภูมิภาคให้ทั่วถึงทั้งตำบล - พัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ และก่อสร้างระบบชลประทาน
๓	ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ได้รับความร่วมมือจากประชาชนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น
๔	รายได้เฉลี่ยและราคาผลผลิตตกต่ำ	- ได้มีการรวมกลุ่มอาชีพและได้รับการส่งเสริมอาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ได้รับการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการเกษตร
๕	การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและราษฎรในตำบลในการช่วยกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
๖	การบริหารจัดการ	- ส่งเสริมให้ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้างได้เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเข้าสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี - จัดให้มีวัสดุ ครุภัณฑ์สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อให้เกิดความพอใจในการให้บริการกับประชาชน

วิสัยทัศน์ "เศรษฐกิจก้าวหน้า พัฒนาสาธารณสุขยุค ครอบครีวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง"

พันธกิจ จากวิสัยทัศน์นำมาซึ่งการกำหนดภารกิจหลักหรือพันธกิจ (Mission) หรือสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากต้องดำเนินการให้จงได้เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ดังนี้

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั้งตำบล
- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจให้มั่นคงบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) พัฒนาการจัดระเบียบและรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม/ชุมชน
- ๔) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๕) ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) ยึดหลักบริหารจัดการที่ดีในการพัฒนาองค์กร

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

จากภารกิจหลักหรือพันธกิจ (Mission) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกระทำให้ได้เพื่อการบรรลุถึงวิสัยทัศน์ (Vision) นั้น นำมาซึ่งการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากตามพันธกิจอันประกอบไปด้วย

- ๓) พัฒนาด้านคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั้งตำบล
- ๒) จัดบริการไฟฟ้าของรัฐให้มีคุณภาพและทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๓) พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในครัวเรือนและใช้ในการเกษตรให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน รวมทั้งพัฒนาด้านระบบระบายน้ำเพื่อรองรับการเกิดอุทกภัย
- ๔) ริเริ่มการจัดทำผังเมืองและการควบคุมอาคารเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน
- ๕) พัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ และสนับสนุนเงินทุนเพื่อสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๖) พัฒนางานสวัสดิการสังคมงานสังคมสงเคราะห์และงานสาธารณสุขให้ครอบคลุมประชาชนทุกเพศ ทุกวัย
- ๗) พัฒนาสุขภาพชีวิตของประชาชนด้วยการส่งเสริมการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ
- ๘) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น
- ๙) พัฒนางานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๑๐) พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ประชาชนเพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๑๑) พัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๒) ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา
- ๑๓) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี อนุรักษ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นคงความเป็นเอกลักษณ์ของตำบล
- ๑๔) สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๕) บำบัด ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๖) พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากให้มีขีดสมรรถนะสูง
- ๑๗) พัฒนาระบบ ICT ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้มาตรฐานภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก มี ๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบไฟฟ้าครัวเรือนและไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุมทั้งตำบล
- แนวทางที่ ๓ พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค แหล่งน้ำในภาคเกษตร และการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ
- แนวทางที่ ๔ พัฒนาด้านการผังเมืองและการควบคุมอาคารให้เห็นผลเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ และส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ
- แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ
- แนวทางที่ ๔ พัฒนาระบบการศึกษาในสังกัด อบต. ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ประชาชนและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๑ ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญา ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ ส่งเสริม ฟื้นฟู สร้างเครือข่ายและเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากให้มีขีดสมรรถนะสูง

แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบ ICT และระบบบริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส/อุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก
(SWOT ANALYSIS) ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ๑) มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ
- ๒) มีการวางแผนจัดกิจกรรมในแผนดำเนินงานทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้นที่เหมาะสม
- ๓) มีการลดขั้นตอนระยะเวลาในการให้บริการประชาชนและบริการประชาชนช่วงเที่ยงและนอกเวลาราชการ
- ๔) มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารและระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนทางอินเทอร์เน็ตอย่างกว้างขวาง
- ๕) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness : W)

- ๑) โครงการใหญ่ๆไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด
- ๒) ขนาดโครงสร้างขององค์กรที่มีบุคลากรน้อยเกินไปกับปริมาณงานที่ได้รับตามภาระหน้าที่ทำให้งานบางอย่างมีการบริหารที่ไม่ค่อยเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ไม่เกิดประสิทธิผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนเท่าที่ควร
- ๓) ระบบฐานข้อมูลในสำนักงานไม่มีความพร้อมให้กับทุกส่วนงาน

โอกาส (Opportunities : O)

- ๑) พื้นที่มีอาณาเขตติดกับอำเภอท่าชนะ ทำให้มีช่องทางในการขนส่งสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
- ๒) มีแหล่งท่องเที่ยว ที่สามารถดึงดูด นักท่องเที่ยวเข้าสู่พื้นที่ทำให้ประชาชนมีอาชีพเสริมมีรายได้เพิ่มขึ้น

อุปสรรค (Threats : T)

- ๑) สินค้าเกษตรต้นทุนสูง ราคาสินค้าตกต่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านค่าครองชีพ
- ๒) ประชาชนในพื้นที่ยังมีความเข้าใจในระบบการทำงานของท้องถิ่นน้อยเกินไป
- ๓) ไม่มีรถโดยสารประจำทางผ่านพื้นที่ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทาง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๔ อัตรา กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๓๘ สายงาน และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัด) ได้ให้ความเห็นชอบให้ปรับขนาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือ จากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลปากหมาก ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา อบต. - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณ - งานวิชาการ ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๓ งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งาน สปสข. 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา อบต. - งานวิชาการ ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๓ งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งาน สปสข. และงานสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี งบประมาณฐานะทางการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงินทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา เบิกรักษาเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและปรับ <p>๒.๓ งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ ทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจัดทำระบบฐานข้อมูล <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน แหล่งกักเก็บน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าถนน <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประปา <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ <p>๔.๓ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี งบประมาณฐานะทางการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงินทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา เบิกรักษาเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและปรับ <p>๒.๓ งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ ทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจัดทำระบบฐานข้อมูล <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน แหล่งกักเก็บน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าถนน <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประปา <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ <p>๔.๓ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต.ปาก หมาก	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด)	๑	ตำแหน่งตาม โครงสร้าง มีคนครอง
	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	ตำแหน่งตาม โครงสร้าง มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งทั้ง ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก						
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	ว่าง
ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก						

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานบริหาร ทั่วไป	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒.๐๗ = ๒	ว่าง
	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒.๐๖ = ๒	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		มีคนครอง
	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒.๐๓ = ๒	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ		มีคนครอง
	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒.๒๘ = ๒	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน		มีคนครอง
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑.๒๗ = ๑	มีคนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๕๗ = ๑	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงานทั่วไป	๑.๓๓ = ๑	มีคนครอง	

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานนโยบาย และแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒.๐๕ = ๒	มีคนครอง
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	พงศ. การกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ		มีคนครอง
งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	= ๒	มีคนครอง
	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	พงศ. การกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		

ผลการวิเคราะห์ : สำนักปลัด ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตาม
ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

๑. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๓. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๔. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๗. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๔. พนักงานขับรถยนต์
๑๕. คนงานทั่วไป

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา และมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๓	มีนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก</p>						
งานการเงิน และบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓.๐๕ = ๓	ว่าง (๑)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	พนจ. ตาม ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติ)	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี		มีนครอง
งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓.๑๓ = ๓	มีนครอง
	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	พนจ. ตาม ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	พนจ. ตาม ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้		มีนครอง
งานทะเบียน ทรัพย์สินและ พัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓.๒๖ = ๓	ว่าง (๒)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนจ. ตาม ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		มีนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๓	คนงานทั่วไป	๑.๑๒ = ๓	มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : กองคลัง ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง ๑)
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง ๒)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๗. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๘. คนงานทั่วไป

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา และมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานก่อสร้าง	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่าง
	นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่าง
	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน. ตาม ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	พจน. ตาม ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	ว่าง
	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	พจน. ตาม ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	กำหนดเพิ่ม (๑)
	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	พจน. ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๓	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	๓	มีคนครอง
งานสาธารณสุขโรค	เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	ว่าง (๑)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	พจน. ตาม ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติ)	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	มีคนครอง
	พนักงานผลิตน้ำประปา	พจน. ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	มีคนครอง
	พนักงานจดमतราน้ำ	พจน. ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	พนักงานจดमतราน้ำ	๒	มีคนครอง
งานไฟฟ้าสาธารณะ	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	นายช่างไฟฟ้า	๒	มีคนครอง
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พจน. ตาม ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	มีคนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์		มีคนครอง
	คนงานทั่วไป	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	คนงานทั่วไป		มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : กองช่าง ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา ดังนี้

๑. นายช่างไฟฟ้า
๒. เจ้าพนักงานประปา (ว่าง ๑)
๓. นายช่างสำรวจ (ว่าง)
๔. นายช่างโยธา (ว่าง)
๕. นายช่างเขียนแบบ (ว่าง)
๖. วิศวกรโยธา (ว่าง)
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๘. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (กำหนดเพิ่ม ๑)
๙. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ
๑๐. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
๑๒. คนงานทั่วไป
๑๓. พนักงานขับรถยนต์
๑๔. พนักงานผลิตน้ำประปา
๑๕. พนักงานจดมาตรน้ำ
๑๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา และมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ที่ว่าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป และกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม จำนวน ๒ อัตรา คือตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา และผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ปฏิบัติงาน)

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองการศึกษา ๗	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ระดับต้น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๓	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา) ระดับต้น	๓	ว่าง
<p>ผลการวิเคราะห์: ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานบริหาร การศึกษา	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติงาน)	๓	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	มีคนครอง
	ครู -/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติงาน)	๘	ครู -/ชำนาญการ	๘	มีคนครอง
	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติงาน)	๕	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๕	มีคนครอง
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้ปฏิบัติงาน)	๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๓	มีคนครอง
	คนงานทั่วไป	พจน. ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติงาน)	๕	คนงานทั่วไป	๕	ว่าง (๓)
งานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน. ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติงาน)	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : กองการศึกษา ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา
๒. ครู
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๔. ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๖. คนงานทั่วไป (ว่าง ๑)

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา และมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	-	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
สำนักปลัด พนักงานส่วนตำบล									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล	-	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)									
คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	-	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
รวมอัตรากำลังสำนักปลัด	-	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.บ.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล	-	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)									
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	-	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองคลัง	-	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองช่าง									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา	ปจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

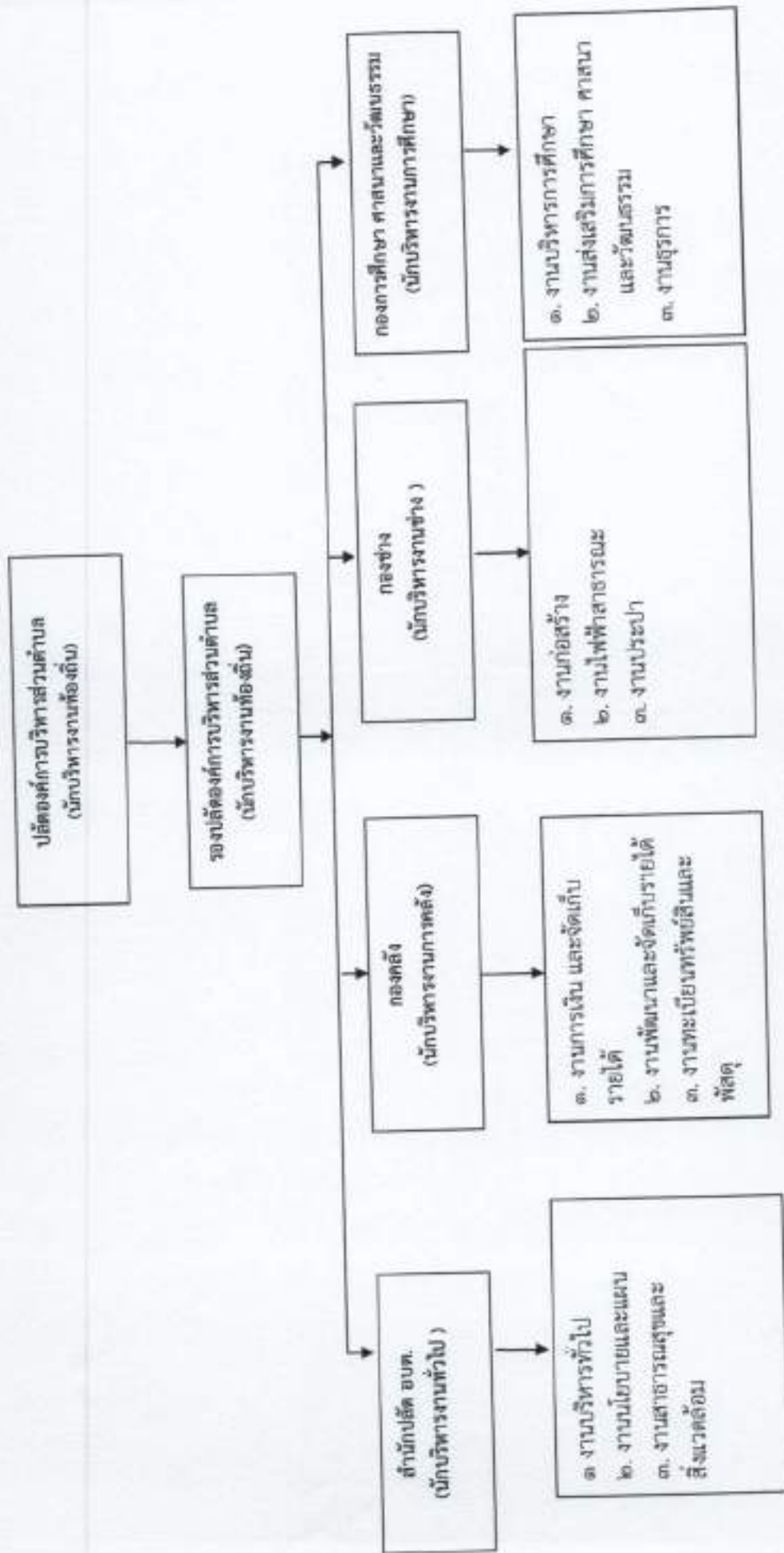
รวมพนักงานส่วนตำบล	-	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)									
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)									
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจกมาครน้ำ	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	-	๑๗	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองช่าง	-	๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล	-	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)									
คนงานทั่วไป	-	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	-	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองการศึกษา ฯ	-	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
รวมอัตรากำลังทุกส่วนราชการ	-	๗๖	๗๗	๗๗	๗๗	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

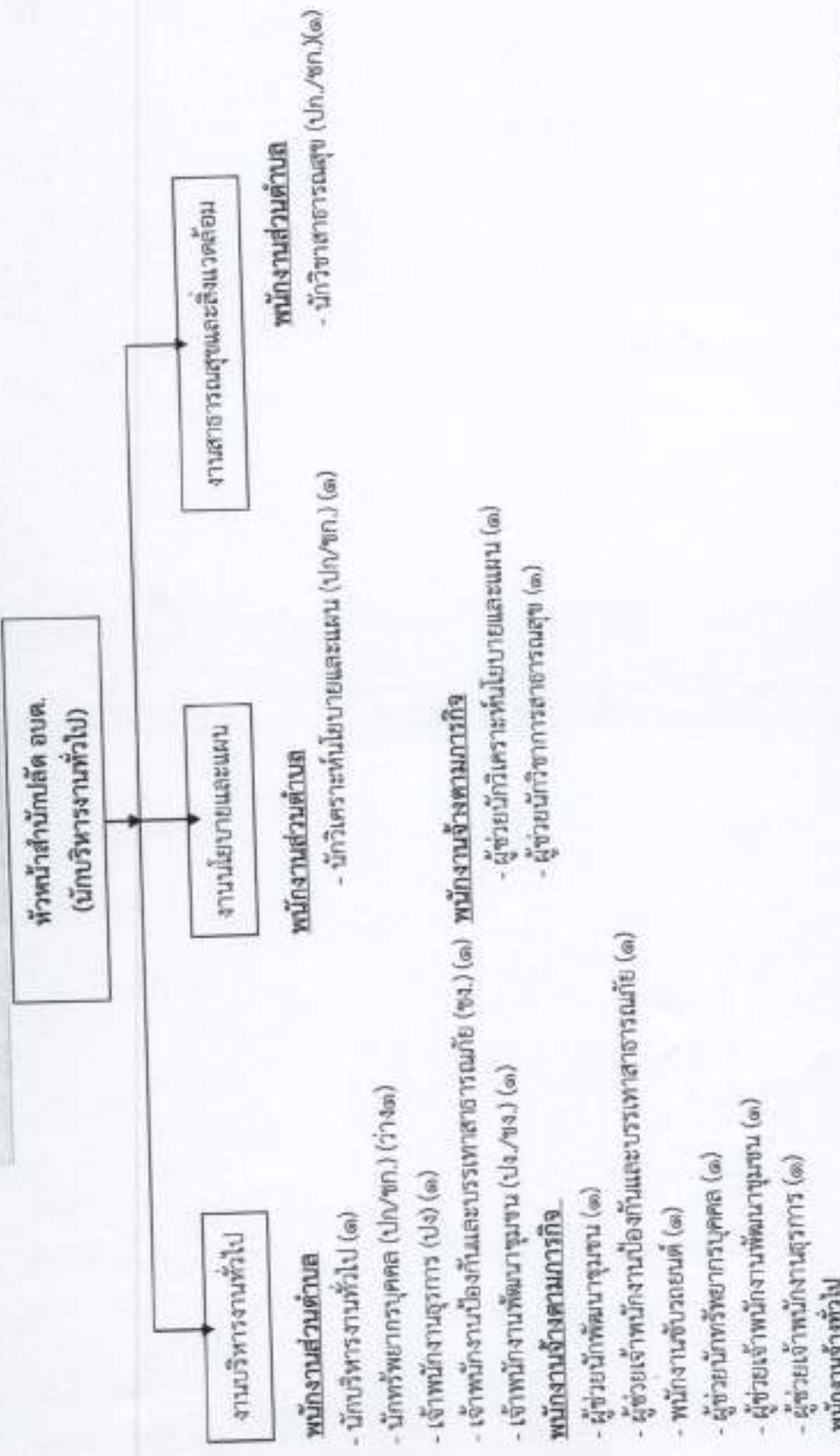
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
๔	กองคลัง	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
๕	กองช่าง	๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	
๖	กองการศึกษาฯ	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
	รวม	๗๖	๗๗	๗๗	๗๗	๑			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

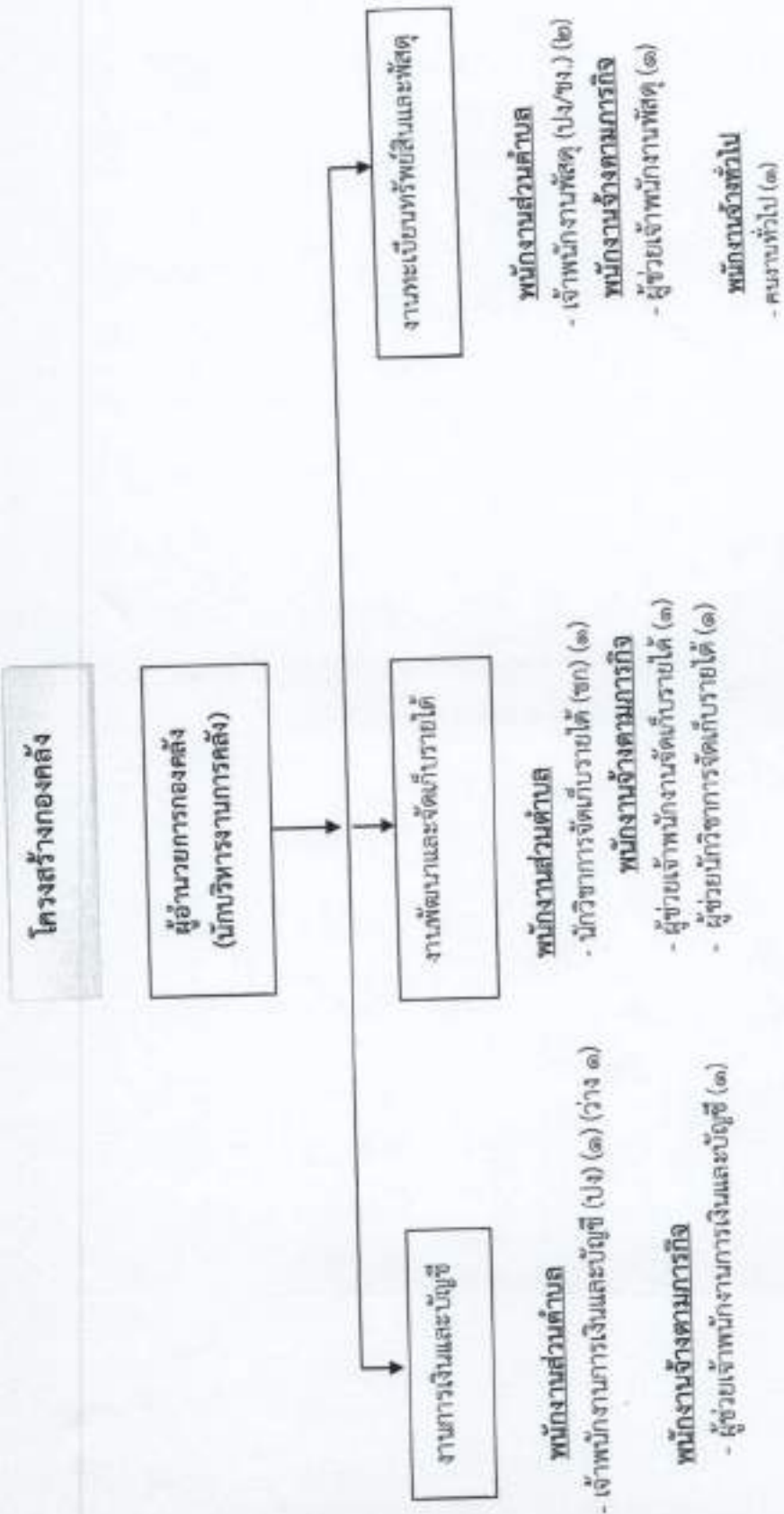
กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก



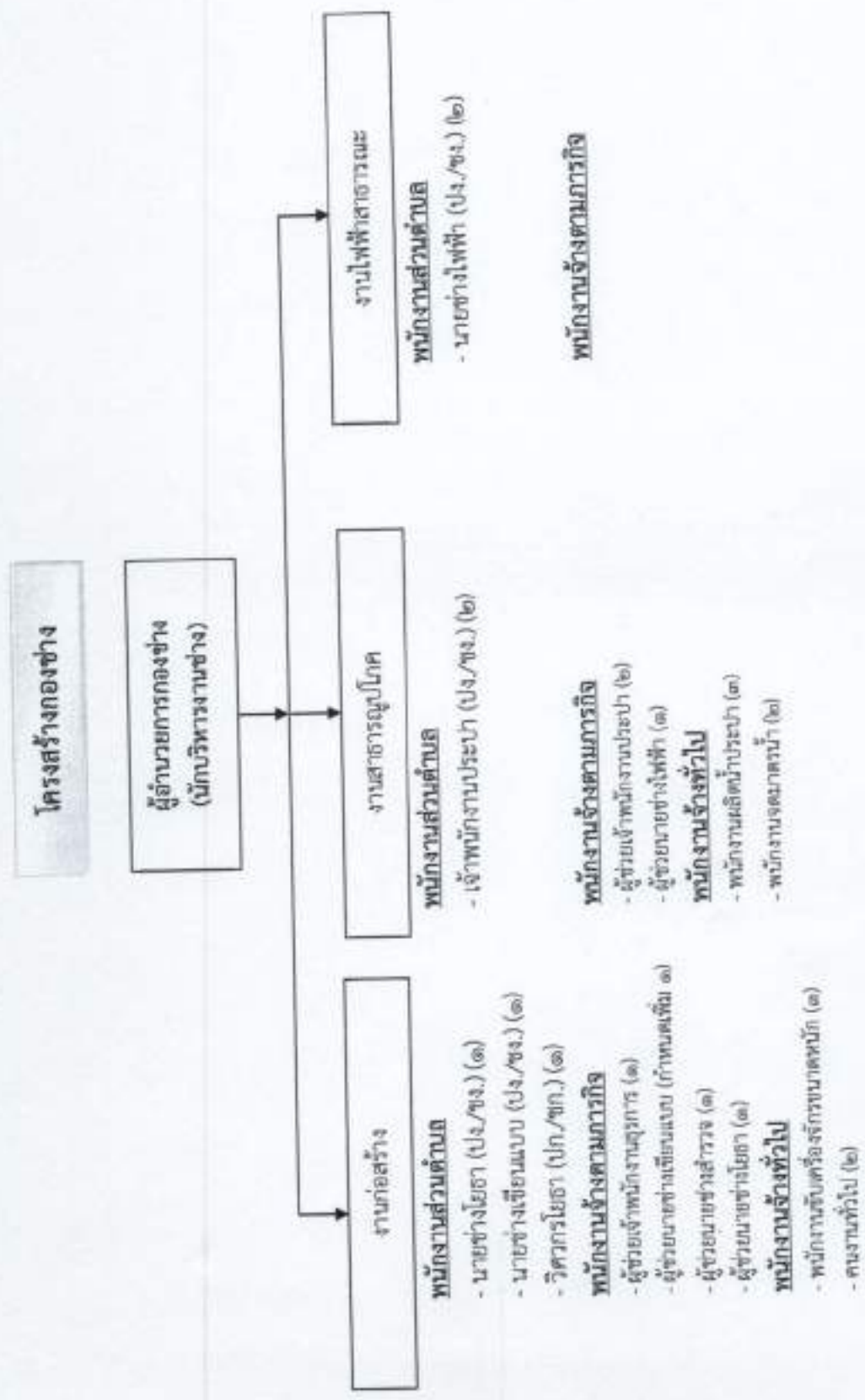
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ				ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญ	ทั่วไป	ทุกไป	
จำนวน	๑						๑	๒		๘	๑	๑๖

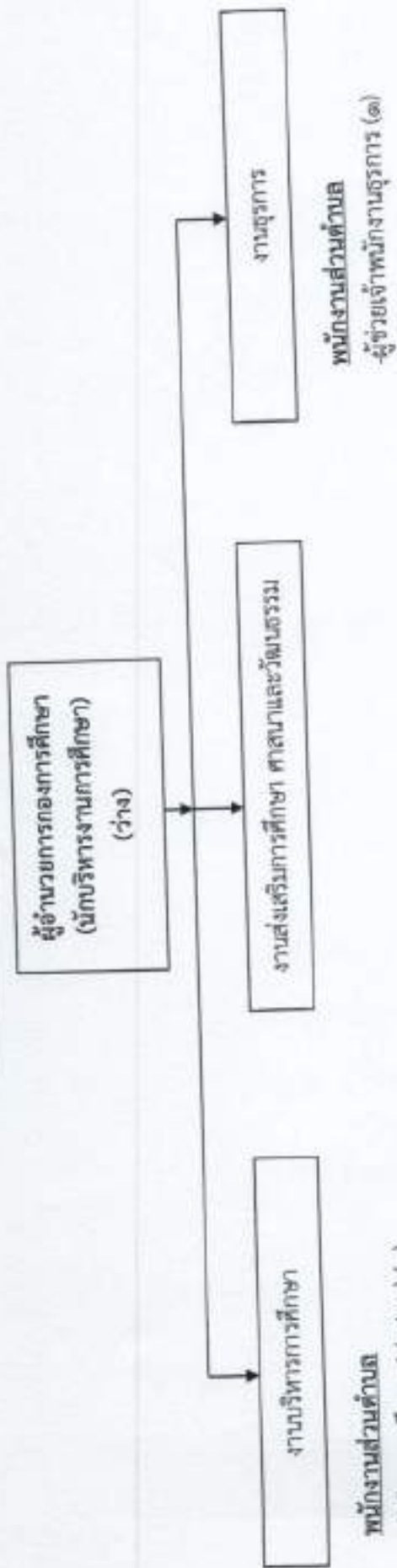


ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป	การกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	-	๔	๓	๑๑



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	๔	๒	-	-	-	๗	๑๑	๒๖	

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- พนักงานส่วนตำบล**
 -นักวิชาการศึกษา (ปว/ชก.) (๓)
 -ครู (๘)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
 -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๕)
 -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป**

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญงาน	ชำนาญ	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๗	๒					๗	๕	๒๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่ม อื่น ๆ /เงิน ค่าตอบแทน		
												เงินประจำตำแหน่ง	
๓	นายธีรยุทธ บัวแก้ว	จบ.บ. การปกครองท้องถิ่น	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	กลาง	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	กลาง	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๐๓,๒๐๐ (๕๙๙๙๐๙๙๙)	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๙๙๙)	๒๙๙,๒๐๐ (๕,๐๐๐๙๙๙)		
๒	นางสาววิมลสิณี พุ่มพนา	จบ.บ. การปกครองท้องถิ่น	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๖	ต้น	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๖	ต้น	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๐๓,๒๐๐ (๕๙๙๙๐๙๙๙)	-	๕๕๐,๒๐๐ (๕,๐๐๐๙๙๙)		
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)													
๑	ว่าง		๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ต้น	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ต้น	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๐๓,๒๐๐ (๕๙๙๙๐๙๙๙)	-	๕๐๕,๒๐๐ (๕,๐๐๐๙๙๙)	ว่างเดิม	
๔	ว่าง	* ลงแก้ว	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชก.	นักวิชาการเกษตร	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชก.	นักวิชาการเกษตร	๕๐๓,๒๐๐ (๕๙๙๙๐๙๙๙)	-	๕๐๕,๒๐๐ (๕,๐๐๐๙๙๙)	ว่างเดิม	
๕	นายธีรวัฒน์ พุ่มพนา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชก.	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชก.	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๒๐๓,๕๐๐ (๓๐,๒๐๐๙๙๙)	-	๒๐๓,๕๐๐ (๓๐,๒๐๐๙๙๙)		
๖	นายบรรณรัตน์ สังข์ขาว	จบ.บ. วิเทศศึกษาศาสตร์	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชจ.	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชจ.	นักวิชาการสาธารณสุข	๕๐๐,๙๐๐ (๕๙๙๙๐๙๙๙)	-	๕๐๐,๙๐๐ (๕๙๙๙๐๙๙๙)		
๗	นางสาวประภาพร บำรุงเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชจ.	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชจ.	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๐๓,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐๙๙๙)	-	๒๐๓,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐๙๙๙)		
๘	นายทองชัย เจริญผล	จบ.บ. เศรษฐศาสตร์	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชจ.	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชจ.	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๒๐๓,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐๙๙๙)	-	๒๐๓,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐๙๙๙)		
๙	นางสาวสิริพร ศักดิ์เพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง รัฐศาสตร์	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชจ.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒๙๙-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๘	ปล./ชจ.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒๐๓,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐๙๙๙)	-	๒๐๓,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐๙๙๙)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๐	นางนันทยา พรเจริญพร	จบ.บ. วิศวกรรมศาสตร์	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๕๐,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐๙๙๙)	-	๒๕๐,๕๐๐ (๒๐,๕๐๐๙๙๙)		
๑๑	นายพิเชษฐ อินทวิเศษ	จบ.บ. รัฐศาสตรบัณฑิต	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๓๐๓,๙๐๐ (๓๐,๒๐๐๙๙๙)	-	๓๐๓,๙๐๐ (๓๐,๒๐๐๙๙๙)		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง 4		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นายพงศ์สมัย เขียวธรรม	ร.ต.บ. รัฐศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักบริหารระดับนโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักบริหารระดับนโยบายและแผน	-	๒๐๐,๕๐๐ (๒๖๖๕๐๕๖๒)	-	-	๒๐๐,๕๐๐	
๑๓	นางสาวทิพวรรณ เจริญศรี	สาธิตศึกษาระดับบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐๕๒๒)	-	-	๑๖๐,๐๐๐	
๑๔	นายวิษณุ ทวยแก้ว	ศบ.บ. การพัฒนาระบบ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๕,๒๕๐ (๒๖๕๕๐๕๖๒)	-	-	๑๓๕,๒๕๐	
๑๕	นายภาณุวัฒน์ เจริญ	ร.ต.บ. รัฐศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๕๒๐ (๒๖๕๕๐๕๖๒)	-	-	๑๓๕,๕๒๐	
๑๖	นายจักรพันธ์ คงพันธ์	ป.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๒๖,๒๕๐ (๒๖๕๕๐๕๖๒)	-	-	๑๒๖,๒๕๐	
๑๗	นายเฉลิมชัย ศรีเอียด	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ฝึกหัด)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ฝึกหัด)	-	๑๒๐,๓๖๐ (๑๕๕๕๐๕๖๒)	-	-	๑๒๐,๓๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป			-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๔๐๐๕๖๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๑๘	นางสาวกรรณิกา กายสมบัติ	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๔๐๐๕๖๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
นอกตาราง (๑๘)												
๑๙	นางวสนา สาลี	ร.ต.บ. บริหารธุรกิจ	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.บ.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	๕๓๕,๒๕๐ (๒๖๕๕๐๕๖๒)	๕๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐๕๖)	-	๕๓๕,๒๕๐	
๒๐	นางสามมฤตา ศรีไพโร	ร.ต.บ. การบัญชี	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บภาษี	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการจัดเก็บภาษี	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	๕๓๕,๒๕๐ (๒๖๕๕๐๕๖๒)	-	-	๕๓๕,๒๕๐	
๒๑	นางสาวประยอม สาคะสิงห์	ป.ช. บัญชี	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	๒๕๐,๕๕๐ (๒๐๐๕๐๕๖๒)	-	-	๒๕๐,๕๕๐	
๒๒	นาง	-	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	๒๖๗,๕๐๐ (๒๕๕๕๐๕๖๒)	-	-	๒๖๗,๕๐๐	
๒๓	นาง	-	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	๒๖๗,๕๐๐ (๒๕๕๕๐๕๖๒)	-	-	๒๖๗,๕๐๐	
๒๔	นาง	-	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๖๕๕๐๕๖๒-๐๐๑	๒๖๗,๕๐๐ (๒๕๕๕๐๕๖๒)	-	-	๒๖๗,๕๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงิน	เงินเพิ่ม					
	พนักงานจ้างสามภาคกิจ														
๒๕	นางสาวกมลลักษณ์ เจริญกุล	บ.บ.บ. การบริหารรัฐกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ จัดเก็บรายได้	-	๓๙๐,๐๐๐ (๓๕๐,๐๐๐x๒)	-	-	-	๓๙๐,๐๐๐		
๒๖	นางสาววิวรรณ โมสินทร์	บ.บ.บ. การบริหารรัฐกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๓๖๖,๕๐๐ (๓๔๘,๕๐๐x๒)	-	-	-	๓๖๖,๕๐๐		
๒๗	นางสาววิชุดิ ศุภสวัสดิ์	บ.บ.บ. การนิคมอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๖๘,๓๖๘ (๓๔๐,๓๖๘x๒)	-	-	-	๓๖๘,๓๖๘		
๒๘	นางนันทวัลย์ ชื่นไทย	บ.บ.บ. การจัดซื้อจัดจ้าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๓๘๐,๓๒๐ (๓๕๐,๓๒๐x๒)	-	-	-	๓๘๐,๓๒๐		
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๐	นางสาวสุภาวดี เศษแก้ว	บ.บ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๕,๐๐๐x๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
กลุ่มช่าง (๓๕)															
๓๐	นายอนุชา หอสงฆ์	บ.บ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	ต้น	ผู้ชำนาญการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	ผู้ชำนาญการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	๒๗๕,๙๖๐ (๒๕๙,๙๖๐x๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๒)	-	-	๒๗๕,๙๖๐	
๓๑	นายโชติธรร เจริญธรรม	ป.บ. ไฟฟ้ากำลัง	ป.๒/๗๔	นายช่างไฟฟ้า	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	๒๕๘,๙๖๐ (๒๔๘,๙๖๐x๒)	-	-	-	๒๕๘,๙๖๐	
๓๒	นายชวลิตี เพชรตอ	ป.บ. ไฟฟ้ากำลัง	ป.๒/๗๔	เจ้าพนักงานประจำ	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	๒๖๖,๙๖๐ (๒๕๖,๙๖๐x๒)	-	-	-	๒๖๖,๙๖๐	
๓๓	ว่าที่	-	ป.๒/๗๔	นายช่างไฟฟ้า	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	๒๕๗,๙๖๐ (๒๔๗,๙๖๐x๒)	-	-	-	๒๕๗,๙๖๐	
๓๔	ว่าที่	-	ป.๒/๗๔	เจ้าพนักงานประจำ	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	๒๕๗,๙๖๐ (๒๔๗,๙๖๐x๒)	-	-	-	๒๕๗,๙๖๐	
๓๕	ว่าที่	-	ป.๒/๗๔	นายช่างโยธา	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	๒๕๗,๙๖๐ (๒๔๗,๙๖๐x๒)	-	-	-	๒๕๗,๙๖๐	
๓๖	ว่าที่	-	ป.๒/๗๔	นายช่างเขียนแบบ	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	๒๕๗,๙๖๐ (๒๔๗,๙๖๐x๒)	-	-	-	๒๕๗,๙๖๐	
๓๗	ว่าที่	-	ป.๒/๗๔	วิศวกรโยธา	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.๒/๗๔	๒๗๕-๐๕-๔๒๓๒-๐๐๑	๓๕๕,๙๖๐ (๓๔๕,๙๖๐x๒)	-	-	-	๓๕๕,๙๖๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๘	ว่าง	*ว่างแล้ว*		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๓๒๕,๕๐๐ (๓๐,๕๕๐x๑๒)	๓๒๕,๕๐๐ (๓๐,๕๕๐x๑๒)	๓๒๖,๒๖๐ (๓๐,๕๖๖x๑๒)
๓๙	นายยุทธชัย ปรีชา	ปริญญาตรี การจัดการอุตสาหกรรม		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๒๖,๒๖๐ (๓๐,๕๖๖x๑๒)		กำหนดเพิ่ม
๔๐	ว่าง	ว่าง		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-			
๔๑	นายวิฑูรย์ นิลฉิม	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๒๗,๐๒๐ (๓๐,๕๖๖x๑๒)		๓๒๗,๕๕๐ (๓๐,๕๖๖x๑๒)
๔๒	นางสาวสุพัตรา ศรีธรรม	บ.บ.บ. การจัดการทั่วไป		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๒๗,๒๖๐ (๓๐,๕๖๖x๑๒)		
๔๓	นายโชคศักดิ์ นนเมือง	ปวช. ไฟฟ้ากำลัง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๓๒๗,๕๐๐ (๓๐,๕๖๖x๑๒)		๓๒๗,๕๐๐ (๓๐,๕๖๖x๑๒)
๔๔	นายทวีชัย สารคง	ปวส. ช่างยนต์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๓๒๗,๐๐๐ (๓๐,๕๖๖x๑๒)		๓๒๗,๐๐๐ (๓๐,๕๖๖x๑๒)
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๕	นายวิกรมเทพ เพ็ญสิทธิ์	-		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๓๐๔,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)		๓๐๔,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)
๔๖	นายพรณรงค์ ศรีสุวรรณ	ปวช. บ.บ		พนักงานจรรยาบรรณ	-		พนักงานจรรยาบรรณ	-	๓๐๔,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)		๓๐๔,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)
๔๗	นายรัชชพล จำปา	ปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์นิเทศ		พนักงานจรรยาบรรณ	-		พนักงานจรรยาบรรณ	-	๓๐๕,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)		๓๐๕,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)
๔๘	นายจักรพันธ์ สุทธิสวัสดิ์	บ.บ		คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)		๓๐๕,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)
๔๙	นายชินวัฒน์ ช่วยพิชัย	ปริญญาตรี		คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)		๓๐๕,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)
๕๐	นายสุวิทย์ นันท์วิฑูรย์	-		พนักงานสถิติงานประปา	-		พนักงานสถิติงานประปา	-	๓๐๕,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)		๓๐๕,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐x๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๕๑	นางสาวสุภาวดี พันงาม	-	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	-	๑๐๕,๐๐๐	
๕๒	นางสาวพิมพ์กานต์ ศาสนนดี	-	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	-	๑๐๕,๐๐๐	
๕๓	นายชรัส - มิทธิยุทธ์ - ๐๖๐	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรรถขนถ่ายถ่าน	-	พนักงานขับเครื่องจักรรถขนถ่ายถ่าน	-	๑๐๖,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	-	๑๐๖,๐๐๐	
๕๔	นายสนิทย นาคแพ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรรถขนถ่ายถ่าน	-	พนักงานขับเครื่องจักรรถขนถ่ายถ่าน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	-	๑๐๕,๐๐๐	
๕๕	นายจักรกฤษณ์ แซ่พืด	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรรถขนถ่ายถ่าน	-	พนักงานขับเครื่องจักรรถขนถ่ายถ่าน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	-	๑๐๕,๐๐๐	

กองการศึกษา สาขานา และวัฒนธรรม (๑๘)

๕๖	ว่าง	-	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๗ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๗ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๒๓,๒๐๐ (๒๑,๕๐๐x๒๑)	-	๓๒๓,๒๐๐ ว่างเต็ม
๕๗	นางสาวสุภาวดี ศิริวานิช	ศ.บ.บ. ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ป.ก./ท.๓	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ป.ก./ท.๓	๑๕๕,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๒๑)	-	๑๕๕,๐๐๐
๕๘	นางสาวณงศา รุขพรหม	การศึกษาระดับปริญญาตรี	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๕	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๕	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕,๐๕๐ (๒๕,๐๐๐x๒๑)	-	๒๒๕,๐๕๐ เป็นวิทยานุป
๕๙	นางสาวเอ็งวิมลน์ ไชยรินทร์	การศึกษาระดับปริญญาตรี	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๕	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๕	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕,๐๕๐ (๒๕,๐๐๐x๒๑)	-	๒๒๕,๐๕๐ เป็นวิทยานุป
๖๐	นางจตุรณี มณีใจดี	การศึกษาระดับปริญญาตรี	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๕	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๕	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕,๐๕๐ (๒๕,๐๐๐x๒๑)	-	๒๒๕,๐๕๐ เป็นวิทยานุป
๖๑	นางนิตยา วัยยั้งดี	การศึกษาระดับปริญญาตรี	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๖	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๖	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕,๐๕๐ (๒๕,๐๐๐x๒๑)	-	๒๒๕,๐๕๐ เป็นวิทยานุป
๖๒	นางสุใจ หนูน้อย	การศึกษาระดับปริญญาตรี	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๖	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๖	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕,๐๕๐ (๒๕,๐๐๐x๒๑)	-	๒๒๕,๐๕๐ เป็นวิทยานุป
๖๓	นางสาวอรณิศา ไชยรินทร์	การศึกษาระดับปริญญาตรี	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๖	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๖	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕,๐๕๐ (๒๕,๐๐๐x๒๑)	-	๒๒๕,๐๕๐ เป็นวิทยานุป
๖๔	นางสาวกภาพร เรืองเงา	การศึกษาระดับปริญญาตรี	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๖	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕-๑๐๕-๒๒๑๐๑-๑๖๖	นักวิชาการศึกษา	ศ.บ.๓	๒๒๕,๐๕๐ (๒๕,๐๐๐x๒๑)	-	๒๒๕,๐๕๐ เป็นวิทยานุป

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคคล จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้เราและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อาจจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนยุทธศาสตร์ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างของที่ได้รับการบรรจุใหม่และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมอันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑ การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนาประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างที่บรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือ พัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแลช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามการประเมินผลพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการ พัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการพัฒนางาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาลูกจ้างใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ

ตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหาร และการบริหารคน เช่นในการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารการเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก มีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตนเอง เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก หรือส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น วิทยาลัยการปกครอง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง แลเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนเองได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานที่ ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากเพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ท

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปาก

หมาก

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลปาก

หมาก

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม
ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มิคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้

นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ห่มเทศาภิบาล ปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ / พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๓๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๓๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๓๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๓๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก หรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

ข้อ ๓๗ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลิกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก จำนวนสองคน
- (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการ (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสอง

คน

(๕) หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม คณะกรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๓๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

(๒) สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนั้นมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัย ชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีเห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คัดกรองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่ยุติแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) หากระหว่างนั้นเกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

ข้อ ๓๑ อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

แบบเสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเภท เทศบาล อปท.	ชื่อผู้ทำไป		ชื่อผู้ทำไป		ชื่อผู้ทำไป		ชื่อผู้ทำไป		ชื่อผู้ทำไป						
	พื้นที่ (ตร.กม./ไร่)	จำนวน หมู่บ้าน	ประชากร (คน)	งบประมาณ รวมจ่าย ประจำปี	ข้อมูลต้นทุนโครงการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓)		ประเภท	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ		ชื่อผู้ทำไป (ตาม ม.๓๕)				
					ไม่รวม เงินอุดหนุน	รายได้ เงินอุดหนุน ทั่วไป			๒๕๖๔	๒๕๖๖					
๑๖๓๔.๖๓	๗	๗	๑๒๖๕๕	๒๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐,๐๐๐	พนักงานส่วนตำบล	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕,๒๕๖๖,๒๕๖๗,๒๕๖๘
							ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	—	—	—	—	—
							พนักงานจ้าง	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
							พนักงานศู	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑,๑๒,๑๓,๑๔
							รวม	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖,๑๗,๑๘,๑๙
								ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %							
								รวมทั้งสิ้น							
								รวมไม่เกิน ๑๐ ตาม ม.๓๕							

(ลงชื่อ)ผู้จัดทำผู้ตรวจสอบ
 (นายพิเศษ อินทวิเศษ) (นายสัญญา บัวแก้ว)
 ผู้ช่วยนักวิทยุบุคคล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)ผู้ตรวจสอบ
 (นายธงชัย เจริญอุบล)
 เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
 วิทยุราชการแหมน หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)ผู้รับรองข้อมูล
 (นายสัญญา บัวแก้ว)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แบบสรุปงบประมาณ

บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	สายงาน/ประเภท/ระดับ			ข้อมูลจำนวนตำแหน่ง			หมายเหตุ
	สายงาน	ประเภท	ระดับ	มีคนครอง (อัตรา)	ว่าง (อัตรา)	รวม (อัตรา)	
๑	สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓	๗	๑๐	
		ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔	-	๔	
		ทั่วไป	อาวุโส	-	-	-	
		วิชาการ	ปฏิบัติงาน	๓	๑	๔	
		วิชาการ	ชำนาญการ	๑	-	๑	
๒	สายงานบริหาร (หัวหน้าส่วนราชการ/ผอ.ส่วน/หน.ฝ่าย)	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
		วิชาการ	เชี่ยวชาญ	-	-	-	
		อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๒	๒	๔	
๓	สายงานบริหาร (ปลัด/รองปลัด)	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง	-	-	-	
		อำนาจการท้องถิ่น	สูง	-	-	-	
		บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	
		บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	-	๑	
		บริหารท้องถิ่น	สูง	-	-	-	
		รวม	๑๕	๑๐	๒๕		

Sub

(ลงชื่อ)ผู้รายงานข้อมูล

(นายพิเศษ อินทวิเศษ)
ผู้อำนวยการวิทยายุคคล

TH

(ลงชื่อ)ผู้ตรวจสอบ

(นายธงชัย เจริญผล)
เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
รักษาการกรมทวิทัศนศึกษาบัณฑิต

(ลงชื่อ)ผู้รับรอง

(นายสัญญา บัวแก้ว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

รายจ่ายประจำปี		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง						หมายเหตุ		
ก่อนปี ปัจจุบัน * ปี (บาท) (๓)	ปัจจุบัน (บาท) (๒)	จำนวนเงิน ที่เพิ่มขึ้น (บาท) (๓)	คิดเป็น ร้อยละ (๔)	รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ประจำ (๓) (๕)	คิดเป็น ร้อยละ (๖)	รายจ่าย หมวดค่า ตอบแทน พนักงานจ้าง (๔) (๗)	คิดเป็น ร้อยละ (๓๐)	รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (๑๒) = ๕+๗+๘+๑๓	คิดเป็น ร้อยละ (๑๓)	หมายเหตุ
๕๖,๐๖๗,๗๖๗.๐๐	๖๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๘,๙๓๒,๒๓๓.๐๐	๑๕.๖๓	-	๖.๘๐	๕,๐๗๖,๐๖๘.๐๐	๗.๘๓	๑๖,๒๖๒,๓๖๕.๐๐	๓๘.๘๖	ค่าจ้าง เหินตำแหน่ง
๖๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๖๘,๒๕๐,๐๐๐.๐๐	๓,๒๕๐,๐๐๐.๐๐	๕.๐๐	-	๓๓.๖๖	๓,๑๘๓,๕๖๐.๐๐	๔.๕๙	๓๕,๘๖๓,๐๓๕.๐๐	๒๓.๒๙	พนักงาน จ้าง

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายสัญญา บัวแก้ว)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

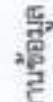
**เปรียบเทียบลักษณะงานของเทศบาล/อบต.อื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน
องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

ที่	อปท.	ประเภท	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	รายได้ไม่รวม เงินอุดหนุน ปี ๒๕๖๓	จำนวนอัตรากำลังทั้งหมด (จึงงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ (ร้อยละ)		
					พนักงานเทศบาล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	รวม (อัตรา)	๒๕๖๔	๒๕๖๖
๑	อบต. ตะกรบ	สามัญ	๒๘,๓๗๐,๐๐๐	๑๕,๗๐๒,๐๐๐	๑๘	-	๑๖	๓๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖
๒	อบต. เติมิต	สามัญ	๔๑,๗๐๓,๐๐๐	๑๘,๑๑๓,๐๐๐	๒๔	-	๒๐	๔๓	๒๗,๒๖	๒๖,๘๗
๓	อบต. ทุ่ง	สามัญ	๓๓,๕๙๐,๐๐๐	๑๗,๕๙๐,๐๐๐	๓๘	-	๓๓	๓๑	๒๔,๐๗	๒๓,๖๗
๔	อบต. ป่าแว	สามัญ	๓๖,๑๐๑,๙๑๕	๒๐,๐๑๒,๑๐๐	๒๓	-	๑๕	๓๘	๒๕,๔๘	๒๕,๑๗
๕	อบต. โมก้าย	สามัญ	๒๘,๓๕๖,๐๐๐	๑๖,๐๔๖,๐๐๐	๒๐	-	๑๗	๓๗	๒๖,๑๕	๒๗,๓๔

หมายเหตุ เปรียบเทียบลักษณะงานของเทศบาลอื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน อย่างน้อย ๒ อปท.

(ลงชื่อ)  ผู้รายงานข้อมูล

(นายพิเชษ อินทวิเศษ)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ

(นายธงชัย เจริญผล)

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)  ผู้รับของ

(นายสัญญา บัวแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

ที่ ๓๕๔/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อ ๑ ของคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะ ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดประเภทตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

๖. จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายจิตพงษ์ สุขุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

ผู้เข้าประชุม

ผู้มาประชุม

๑. นายจักพงษ์ สุขมี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก	ประธานกรรมการ
๒. นายสัญญา บัวแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก	กรรมการ
๓. น.ส.วิลาสินี หมื่นหนู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก	กรรมการ
๔. นางวาสนา สาลี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายอนุชา ทองสาธิ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางจารุณี มณีโชติ	ครู รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๗. นายธงชัย เจริญสุท	จพง.ป้องกันฯ รก.หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายพิเศษ อินทวิเศษ	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายจักพงษ์ สุขมี : เมื่อคณะกรรมการครบองค์ประชุม จึงได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ
(ประธานกรรมการ) การประชุม ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

นายจักพงษ์ สุขมี : ๑.๑ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
(ประธานกรรมการ) หมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และหมวด ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๑๓๔ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

: ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ที่ ๓๕๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วยทุกท่านที่มาประชุมในวันนี้

ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี- (เป็นการประชุมครั้งแรก)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากที่แจ้งให้ทราบแล้ว

ตามที่ได้ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลแจ้งให้แต่ละส่วนราชการวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของส่วนราชการ รวบรวมปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมี ว่าใน แต่ละส่วนราชการต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใดที่เหมาะสมกับภารกิจ เพื่อจัดทำข้อมูลประกอบการประชุมจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ/เพื่อพิจารณา

๔.๑ การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายจักพงษ์ สุขมี : ขอเชิญ ปลัด อบต. ชี้แจงครับ

(ประธานกรรมการ)

นายสัตยุธา บัวแก้ว : การประชุมวันนี้ เพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตาม

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ การวิเคราะห์ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยยึดถือปฏิบัติตามหมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และหมวด ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๑๑๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงขอให้ท่านพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เชิญเลขานุการครับ

นายธงชัย เจริญผลพ : ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(เลขานุการ)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน

การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากได้สำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาจากคคะเนว่าอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าต้องมีอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าไร จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้จะครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รายละเอียดตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขอให้ท่านพิจารณาต่อไป

: สำหรับปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง

กองช่าง และกองการศึกษา สรุปได้ตามเอกสารแนบท้ายที่แจกให้กับทุกท่าน และมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้วนำมาคำนวณสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้าง

นายจกทงษ์ สุขมี
(ประธานกรรมการ)

: เบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการได้พิจารณาโดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานและคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสมไม่ใช้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	-	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
สำนักปลัด พนักงานส่วนตำบล									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล	-	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)									
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	-	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวมอัตรากำลังสำนักปลัด	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล	-	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)									
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	-	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองคลัง	-	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองช่าง									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

รวมพนักงานส่วนตำบล	-	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)									
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)									
พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจดมาตรน้ำ	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	-	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
รวมอัตราค่าจ้างกองช่าง	-	๒๕	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล	-	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)									
คนงานทั่วไป	-	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	-	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
รวมอัตราค่าจ้างกองการศึกษา ฯ	-	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
รวมอัตราค่าจ้างทุกส่วนราชการ	-	๗๖	๗๘	๗๘	๗๘	-	-	-	

นายธงชัย เจริญผล (เลขานุการ) : จากการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด จากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งจากสภาพแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นหาคำตอบ จากคำถามที่ว่า “ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเรามีสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน”

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาขององค์กรในภาพรวม ต่อคำถามที่ว่า “ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากมีสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน” นั้น เบื้องต้นสามารถวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนา ในภาพรวมขององค์กรได้ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis สำหรับวิเคราะห์จุดแข็ง (S - Strength) จุดอ่อน (W - Weakness) จากปัจจัยภายใน และวิเคราะห์โอกาส (O - Opportunity) อุปสรรค (T - Threat) จากปัจจัย ภายนอกโดยทำการวิเคราะห์ในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

- ๑) ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น
- ๒) ระเบียบ กฎหมาย
- ๓) บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น
- ๔) งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ
- ๕) ระบบฐานข้อมูล
- ๖) การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ๗) ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S - Strength) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จ ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่วนการวิเคราะห์ จุดอ่อน (W - Weakness) เป็นการพิจารณาภายในหน่วยงานว่ามี ส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ ข้างต้นเช่นเดียวกับจุดแข็ง

๒. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

- ๑) ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้งและกลุ่มผลประโยชน์
- ๒) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจในเขตพื้นที่ (เช่น ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน) การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง
- ๓) ด้านสังคม
- ๔) นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย
- ๕) เทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาส (O - Opportunity) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามีสภาพ เป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ปัจจุบันของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอ ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้อง พิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ส่วนการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือ ข้อจำกัด (T - Threat) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคามที่ก่อให้เกิด ผลเสียหายหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกด้านเช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส สำหรับผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส การพัฒนาอนาคตในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีรายละเอียดดังนี้

๑. จุดแข็ง (S - Strength)

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนสามารถจัดการอบัตรากำลังได้ตามภารกิจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใน
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากมีการออกข้อบัญญัติตำบลเรื่องต่างๆ สำหรับรองรับการจัดเก็บรายได้ประเภทต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้งและภารกิจถ่ายโอน
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากมีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณเนื่องจากมีอิสระในการจัดเก็บรายได้และบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง
- ๔) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน การบริหารงานจึงมีความเป็นเอกภาพสามารถตอบสนอง แก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้หลากหลาย รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของประชาชน
- ๕) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ และพร้อมให้บริการประชาชน

๒. จุดอ่อน (W - Weakness)

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากขาดการจัดการจัดการความรู้ (KM - Knowledge Management) ขององค์กร
- ๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากบางส่วน มีทัศนคติในเชิงลบต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต

๓. โอกาส (O - Opportunity)

- ๑) การเกิดภาวะโลกร้อนส่งผลให้ปริมาณผลผลิตทางการเกษตรในภูมิภาคต่างๆ ของโลกลดลง ทำให้ราคาสินค้าเกษตรส่วนใหญ่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อเกษตรกร และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับภาคการเกษตร
- ๒) ประเทศไทยมี พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุนเป็นเครื่องมือผลักดันทิศทางการลงทุน ซึ่งครอบคลุมธุรกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมและธุรกิจชุมชน รวมทั้งมีศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน
- ๓) นโยบายกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดบทบาทและทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสม
- ๔) การเข้าร่วมประชาคมอาเซียนเปิดโอกาสทางการตลาดของผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญของประเทศ
- ๕) จังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมเป็นประตูสู่ภาคใต้ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดใกล้เคียงและเป็นศูนย์กลางการคมนาคมและโลจิสติกส์ของภาคใต้
- ๖) จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการศึกษา ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยได้อย่างครอบคลุม
- ๗) จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเชิงสุขภาพระดับนานาชาติ
- ๘) แรงงานต่างด้าวจำนวนมากทำให้เศรษฐกิจในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว

๔. อุปสรรค (T - Threat)

- ๑) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มการเมือง/กลุ่มผลประโยชน์ระดับชาติ ส่งผลให้เกิดความแตกแยกอย่างรุนแรงในสังคมไทย ทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมเมืองและสังคมชนบท แสดงให้เห็นถึงการละเมิดอำนาจอธิปไตย ละเมิดกฎหมาย และเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างชัดเจน
- ๒) รัฐบาลไม่มีเสถียรภาพทำให้นโยบายพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่อง

๓) รัฐบาลไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกระจายอำนาจที่ระบุให้จัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณแผ่นดิน

๔) สินค้าเกษตรมีต้นทุนการผลิตไม่สมดุลกับราคาขาย ทั้งนี้ สินค้าเกษตรส่วนมากผูกโยงกับการส่งออก จึงมักประสบปัญหาราคาไม่แน่นอน ส่งผลกระทบกับรายได้ของประชาชนในประเทศ

๕) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานทั้งในภาคการเกษตร เช่น สวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน การประมง และภาคบริการ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและยาเสพติด เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

๖) การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศของโลกก่อให้เกิดภัยพิบัติธรรมชาติที่รุนแรง เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย ดินถล่ม ไฟป่า รวมถึงมีความเสี่ยงจากแผ่นดินไหว

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์กรในเชิงลึก นอกจากจะใช้เทคนิค SWOT Analysis สำหรับวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร ในภาพรวมแล้ว ยังสามารถใช้เทคนิค SWOT Analysis ร่วมกับเทคนิค Kinsey's Framework สำหรับวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์กรในเชิงลึกได้ โดยวิเคราะห์จากปัจจัยภายในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

๑. จุดแข็ง (S - Strength) วิเคราะห์จาก

๑) โครงสร้างองค์กร (Structure) องค์กรบริหารส่วนตำบลปากหมากมีโครงสร้างองค์กรที่เป็นจุดแข็ง (S- Strength) ดังนี้

- มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ สำนัก กับ ๓ กอง และมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้แก่แต่ละส่วนราชการ แต่ละตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน
- มีการแบ่งโครงสร้างหลักออกเป็นข้าราชการฝ่ายการเมืองกับข้าราชการฝ่ายประจำ
- มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการประชาชน

๒) กลยุทธ์องค์กร (Strategic) องค์กรบริหารส่วนตำบลปากหมาก มีการวางกลยุทธ์ในการบริหารงานซึ่งเป็นจุดแข็ง (S - Strength) ดังนี้

- กิจกรรมแต่ละอย่างมีการวางแผนการดำเนินงานไว้ครอบคลุมทั้งระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น
- มีการกำหนดระยะเวลาและกิจกรรมการดำเนินงานสำหรับแต่ละโครงการพัฒนาไว้ อย่างชัดเจน และสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ตามแผนที่วางไว้

- มีการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาปีละ ๑ ครั้ง

๓) ระบบการดำเนินงานขององค์กร (Systems) องค์กรบริหารส่วนตำบลปากหมากมีระบบการดำเนินงานขององค์กรซึ่งเป็นจุดแข็ง (S - Strength) ดังนี้

- องค์กรมีอิสระในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

- มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชน
- มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงไว้รองรับการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร

- มีการประชาสัมพันธ์และระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนผ่านทางเว็บไซต์ขององค์กร

- มีระบบให้บริการประชาชนนอกเวลาราชการ

๔) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร (Style) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากมีการบริหารงานซึ่งเป็นจุดแข็ง (S- Strength) ดังนี้

- ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม
- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
- ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและประชาชน

๕) สมาชิกในองค์กร (Staff) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากมีคุณสมบัติที่เป็นจุดแข็ง (S - Strength) ดังนี้

- บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ
- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม
- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคี

๖) ความรู้ความสามารถและทักษะ (Skills) องค์กรบริหารส่วนตำบลเลม็ดมีแผนทางการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรซึ่งถือเป็นจุดแข็ง (S-Strength) ดังนี้

- มีความสามารถดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในเชิงรุก
- ส่งเสริมบุคลากรทั้งด้านการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรทุกตำแหน่ง และสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗) ค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร (Shared Value) บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปากหมากมีค่านิยมร่วมซึ่งถือเป็นจุดแข็ง (S - Strength) ดังนี้

- บุคลากรมีจิตสำนึกรักองค์กร และต้องการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
- ดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๒. จุดอ่อน (W - Weakness) วิเคราะห์จาก

๑) โครงสร้างองค์กร (Structure) องค์กรบริหารส่วนตำบลปากหมากมีโครงสร้างองค์กรที่เป็นจุดอ่อน (W - Weakness) คือ การแบ่งงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในทางปฏิบัติยังไม่เป็นเอกภาพ

๒) กลยุทธ์องค์กร (Strategic) ที่เป็นจุดอ่อน (W - Weakness) คือ ความล่าช้าจากการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลทำให้โครงการขนาดใหญ่และ/หรือกิจกรรมที่ใช้งบประมาณมากขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากหมากไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน

๓) ระบบการดำเนินงานขององค์กร (Systems) องค์กรบริหารส่วนตำบลปากหมากมีระบบการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นจุดอ่อน (W - Weakness) ดังนี้

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลไม่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้
- งบประมาณที่มีไม่เพียงพอสำหรับนำไปพัฒนาท้องถิ่นด้านต่างๆ ตามความต้องการ

ของท้องถิ่น

๔) ระบบฐานข้อมูลยังไม่เพียงพอและไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ

๕) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร (Style) ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเลม็ดมีความประนีประนอมมากเกินไป ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนขาดความยำเกรง

๕) สมาชิกในองค์กร (Staff) โดยบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากมีคุณสมบัติที่เป็นจุดอ่อน (W - Weakness) ดังนี้

- บุคลากรมีการโอนย้าย และไม่มีบุคลากรอื่นมาแทนที่ ทำให้บุคลากรที่น้อยส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าและประสิทธิภาพของงานลดลง

- บุคลากรบางส่วนที่ได้รับการฝึกอบรมไม่สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างเต็มที่

- บุคลากรบางคนขาดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

๖) ความรู้ความสามารถและทักษะ (Skills) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่

๗) ค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร (Shared Value) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมากบางส่วนมีทัศนคติในเชิงลบต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต

- นายสัญญา บัวแก้ว (กรรมการ) : การจะกำหนดกรอบอัตรากำลังควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้ เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก เชิญแต่ละฝ่ายครับ
- นายธงชัย เจริญผลพ (กรรมการ/เลขาฯ) : ในส่วนของสำนักปลัดฯ มีอัตรากำลังปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๘ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๑ ตำแหน่ง รวมอัตรากำลังสำนักปลัดทั้งหมด ๑๕ อัตรา ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น
- นางวาสนา สาลี (กรรมการ) : กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๕ ตำแหน่ง รวมอัตรากำลังกองคลังทั้งหมด ๑๑ อัตรา ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น
- นายอนุชา ทองสาลี (กรรมการ) : กองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยนายช่างโยธาและผู้ช่วยนายช่างสำรวจ เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้กองช่างมีอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๘ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๑๙ ตำแหน่ง รวมอัตรากำลังกองช่างทั้งหมด ๒๗ อัตรา
- นางจารุณี มณีโชติ (กรรมการ) : กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๑๒ อัตรา รวมทั้งหมด ๔๒ ตำแหน่ง ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น
- นายธงชัย เจริญผลพ : รวมอัตรากำลังทุกส่วนงานทั้งหมด จำนวน ๓๗ อัตรา
- นายสัญญา บัวแก้ว (กรรมการ) : ในฐานะผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ที่ผ่านมามีการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังกล่าวได้ และกำหนดตำแหน่งนิติกรเพิ่มขึ้นหนึ่งตำแหน่งในสำนักปลัด เนื่องจากที่ผ่านมา มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นหลายด้าน ซึ่งโดยภาพรวมแล้วเห็นว่าอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ กับภารกิจหน้าที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไปยังสามารถบริหารงานได้
- นายจิกพงษ์ สุขมี (ประธาน) : เชิญคณะกรรมการทุกท่าน ใครมีอะไรจะเพิ่มเติมบ้าง เมื่อไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็น ก็ขอมติในที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- มติที่ประชุม : เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไป
- นายธงชัย เจริญผลพ (กรรมการ/เลขาฯ) : ในลำดับต่อไป จะได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

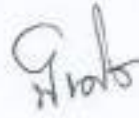
ระเบียบวาระที่ ๕
นายจ๊กพงษ์ สุขมี
(ประธาน)

เรื่องอื่น ๆ

: มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆ ในวาระนี้หรือไม่ เมื่อไม่มี ก็ขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐. น.

ลงชื่อ



(นายพิเศษ อินทวิเศษ)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

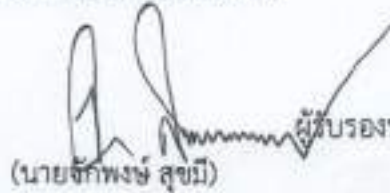
ลงชื่อ



(นายสมบูรณ์ บัวแก้ว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายจ๊กพงษ์ สุขมี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมาก

ผู้รับรองรายงานการประชุม