



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2570 - 2572



อัตรากำลัง
เหมาะสม



ตอบสนอง
ภารกิจ



บริการประชาชน
อย่างมีคุณภาพ



พัฒนาท้องถิ่น
อย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการกำหนดการใช้บุคคลล่วงหน้าเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ และเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ พร้อมทั้งมีการกำหนดระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงเพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรให้อยู่กับองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง สามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดและพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และยังสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสม การพัฒนากำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และตามนโยบายของผู้บริหารเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๒๐
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๓๓
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๔๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง.....	๔๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๖๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี.....	๖๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๗๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๘๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๘๓

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตามระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องให้มีความเหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ให้มีศักยภาพในการรองรับภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอน และในการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้น

๒.๘ เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง มีหลักการตามระบบคุณธรรมและมีกลไกดูแลความเป็นธรรมเพื่อให้การบริหารงานบุคคลสร้างหลักประกันความก้าวหน้า และความเป็นธรรมแก่พนักงานส่วนตำบล มีความทันสมัย เอื้ออำนวยให้การบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นที่พึงใจของประชาชน

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงาน ส่วนตำบล ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารงานทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

• The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้ บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่ องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

• International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วน ต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคน ในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจ่ายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา การกิจ และลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่อง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่ามีคนลาออกจากราชการหรือเกษียณอายุราชการ หลักเกณฑ์การจำแนกตามกลุ่มงานแบ่งได้ ๓ ประเภทได้แก่กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานสนับสนุน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ได้กำหนดประเภทของลูกจ้างประจำ จำแนกตามกลุ่มงาน ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พนักงานจ้างทั่วไป แต่องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง มี ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

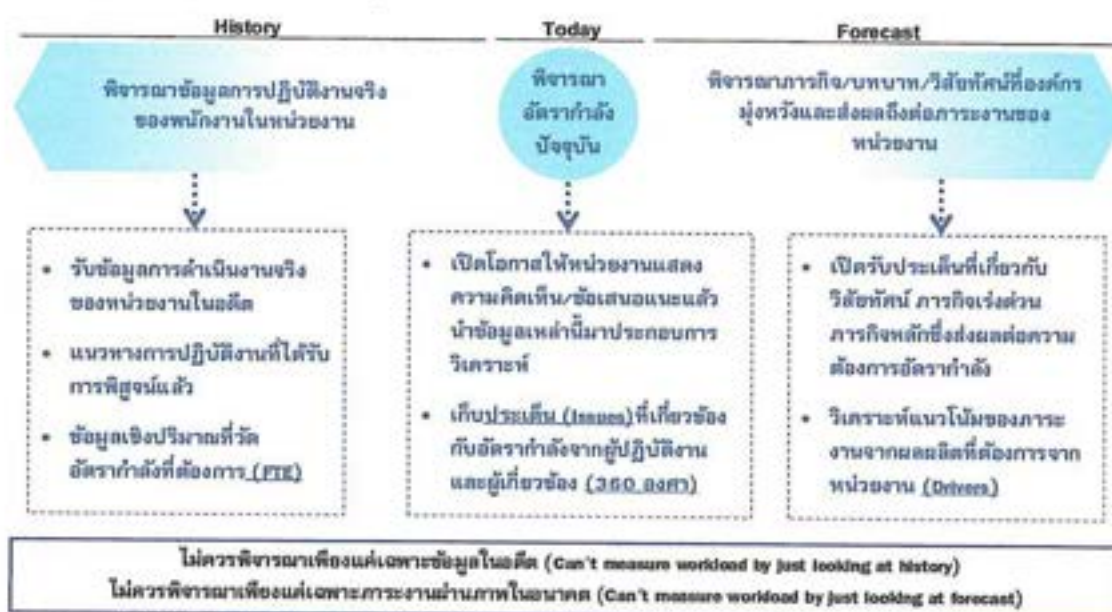
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุขฯ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรักษาความสะอาด การควบคุมโรค การควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

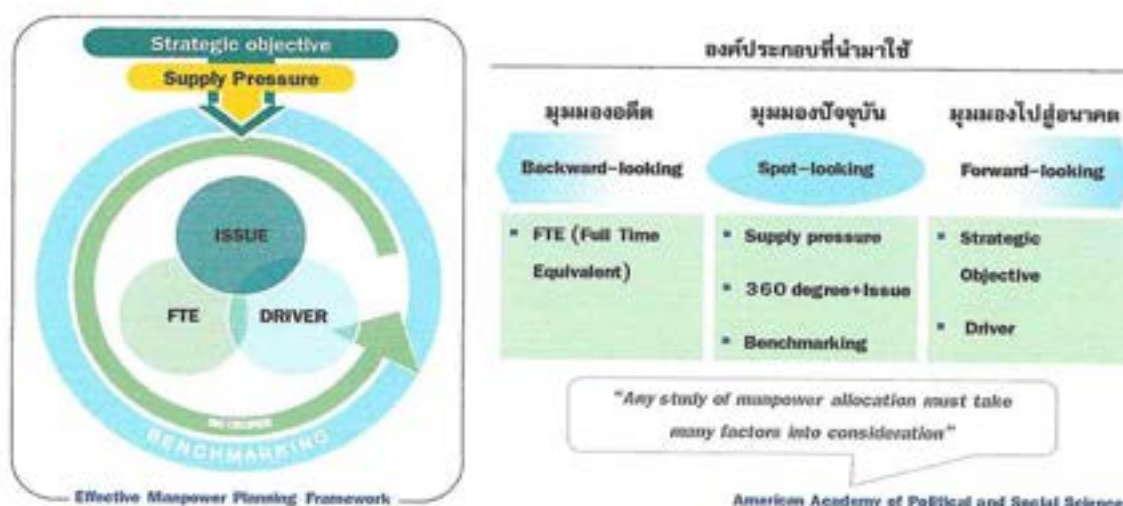
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่จะสะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาก็จะตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายของแต่ละงาน และตำแหน่งของแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีความรู้ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไปผู้มีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำก็จะมีกลุ่มงานบริการพื้นฐาน และกลุ่มงานสนับสนุน พนักงานจ้างก็จะมีพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง (การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

-**ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

-**ประเด็นเรื่องการเกื้อหนุนอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

-**มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการขอคำแนะนำจากผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวน ๕ แห่ง ซึ่งเปรียบเทียบขนาดพื้นที่ งบประมาณ จำนวนส่วนราชการ จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกรอบอัตรากำลังทั้งหมด เพื่อใช้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา นำประเด็นการบริหารคน /องค์กร มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์การการเกษียณอายุราชการมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณาดังนี้

บทสรุปการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการก่อนจัดทำแผนอัตรากำลัง การจัดทำแผนอัตรากำลังได้สัมภาษณ์ ผู้บริหาร นายก/รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด และผู้อำนวยการกอง ในประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ประเด็น	ความคิดเห็นของผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการโดยสรุป
๑. โครงสร้างองค์กร	* หลายหน่วยงานเห็นว่าควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในด้านของภารกิจงานให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
๒. การประเมินและบริหารผลงาน	* การจัดทำตัวชี้วัด (KPI) การประเมินและการนำระบบบริหารผลงานมาใช้เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ใน อบต.ปากช่อง ยังทำได้ไม่เต็มที่เนื่องจากบุคลากรทั้งในระดับปฏิบัติและผู้ประเมิน ยังขาดความเข้าใจในระบบ แนวทางปฏิบัติจึงไม่ชัดเจน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและหลักการ และก่อให้เกิดปัญหาภายหลังการประเมินขึ้นเป็นประจำ
๓. การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร (พนักงานจ้าง)	* ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ สัดส่วนการพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดระบบคุณธรรมมากขึ้น
๔. การพัฒนาบุคลากร	* อบต.ปากช่อง ให้โอกาสกับบุคลากรในการพัฒนาตนเองค่อนข้างสูงมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทั้งภายใน อบต. และหน่วยงานอื่น ๆ * ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน * การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมควรมีทิศทางและการประเมินที่ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นไปตามความต้องการของทั้ง ๒ ฝ่าย คือองค์กร และบุคลากร และให้การฝึกอบรมเกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวบุคคลและองค์กร * การจัดหลักสูตรต่าง ๆ ควรมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้บุคลากรที่สนใจสามารถจัดสรรเวลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง และเพื่อให้หน่วยงานอื่น ๆ รับทราบวัน/เวลา และจัดการประชุม/สัมมนาในช่วงเวลาที่ไม่ทับซ้อนกัน

ประเด็น	ความคิดเห็นของผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการโดยสรุป
๕. การจ่ายค่าตอบแทน	* การเลื่อนเงินเดือน ยังไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานจริงได้ เนื่องจากปัญหาสืบเนื่องจากความไม่เข้าใจระบบการบริหารผลงานที่ถูกต้อง * การจ่ายเงินรางวัลประโยชน์ตอบแทนอื่นยังมีปัญหาอยู่บ้างเนื่องจากระเบียบกฎหมายยังไม่ชัดเจน จึงทำให้การปฏิบัติงานมีข้อบกพร่อง
๖. ผู้นำองค์กร	* การเตรียมความพร้อมในกับบุคลากรที่มีศักยภาพโดดเด่นเพื่อให้ได้รับการพัฒนาเพื่อก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำองค์กรยังคงทำได้ไม่เต็มที่ * การส่งเสริมประสบการณ์ด้วยการหมุนเวียนงาน ยังไม่สามารถทำได้เนื่องจากคนจะยึดติดกับหน่วยงานและตำแหน่งมาก
๗. การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ	* เป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เพราะจะเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร * ควรมีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งหลักใน อบต. ให้ชัดเจน เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในระยะยาว และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเตรียมความพร้อมได้ล่วงหน้า
๘. การวางแผนและวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	* มีการวางแผนและวิเคราะห์อัตราค่าจ้างอยู่แล้ว แต่หน่วยงานส่วนใหญ่จะเน้นการขอคนเพิ่มซึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก * แผนอัตราค่าจ้างที่วางไว้ไม่ค่อยได้รับความสนใจ ส่วนใหญ่จะเป็นการบริหารเฉพาะหน้า ไม่ค่อยปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
๙. อื่น ๆ	* เนื่องจากสถานที่ทำงานมีหลายอาคาร จึงควรมีการดูแลรักษาทำความสะอาดสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อนำอยู่มาทำงาน เช่น จัดกิจกรรม ๕ ส ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ทำงาน และจัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่มาทำงานเพื่อเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

● ประเด็นที่สมควรได้รับการแก้ไขปัญหาย่างจำเป็นและเร่งด่วน

จากการสัมภาษณ์ ประเด็นปัญหาของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สมควรได้รับการแก้ไขเป็นการด่วน มีดังนี้

๑. **ระบบการบริหารผลงาน** เน้นสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องของการบริหารผลงาน การจัดทำตัวชี้วัด (KPI) และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน เนื่องจากในปัจจุบันเป็นปัญหาใหญ่ และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้ประเมินควรมีความเข้าใจในระบบอย่างแท้จริง เพื่อให้ผลการประเมินมีความเหมาะสม สะท้อนผลการปฏิบัติงานและนำไปสู่การขึ้นค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

๒. **การหมุนเวียนงาน** ควรมีการสร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้อง และประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากร ได้รับทราบถึงประโยชน์ของการหมุนเวียนงานเพื่อส่งเสริมประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย เพราะในปัจจุบันจะมีแรงต่อต้านสูงมาก คนจะยึดกับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัด ทำให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ยาก การทำงานบางหน่วยงานมีความทับซ้อนกัน ดังนั้นควรมีการพูดคุยสื่อสาร กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและสมบูรณ์

๓. **ความก้าวหน้าในสายอาชีพ** เป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เพราะจะเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยจะเน้นการให้โอกาสกับคนในองค์กรก่อน เนื่องจากรู้จักคุ้นเคยกับการทำงานมาเป็นอย่างดี โดยจะเน้นการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งหลัก ก่อนเป็นอันดับแรก

๔. วางแผนและบริหารอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีศักยภาพและมีความสามารถที่เพียงพอที่จะปฏิบัติการกิจให้สำเร็จ ดังนั้นองค์กรที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีอัตรากำลังที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการกิจขององค์กร

การจัดทำ SWOT ด้านทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาระบบทรัพยากรบุคคลของ อบต. ปากช่อง อาจสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
* ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร * มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย เพียงพอต่อการทำงาน * บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	* บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำซึ่งไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน หรือการสร้างนวัตกรรม และขาดการทำงานเชิงรุก * ยังขาดการประสานงานและการถ่ายทอดความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน * การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพยังไม่ชัดเจน * อัตรากำลังมีความเหมาะสมและยังขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางวิชาชีพ * บุคลากรไม่ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง * ระบบการบริหารผลงานและการจ่ายเงินเดือนยังไม่สะท้อนลักษณะงานและเป้าหมายที่ท้าทาย
โอกาส	อุปสรรค
* กฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลเปิดโอกาสให้ องค์กรปรับโครงสร้างองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ * องค์กรความรู้และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น * การบริหารจัดการภาครัฐให้การสนับสนุนหน่วยงานนำความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน * กระแสสังคมเร่งรัดให้ภาคราชการมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มาตรฐานเสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม	* ปริมาณงานที่นอกเหนือภารกิจมีจำนวนมากหรือนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ส่งผลต่องานประจำและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่อาจไม่เหมาะสมกับการกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน * ผลตอบแทน สิ่งจูงใจ ไม่สะท้อนปริมาณและคุณภาพงานที่แท้จริง * การตรวจสอบที่เข้มงวดจากหน่วยงานภายนอก

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียงกัน

อปท.	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	ขนาดพื้นที่ ตรม.	จำนวนส่วนราชการ	จำนวนเทศบาล	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล (ครู)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้าง (ผู้ดูแลเด็ก)	รวม
อบต.หนองสาหร่าย	๑๘๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๗๙	๘	๕	๖๘	๓	๒	๔๒	๕๖	๗	๑๘๑
อบต.ปากช่อง	๑๑๗,๐๐๐,๐๐๐	๑๘๘.๘๖	๕	๓	๔๓	๕	๔	๒๔	๒๘	๖	๑๑๐
อบต. พญาเย็น	๗๗,๐๐๐,๐๐๐	๘๕.๕๖	๕	๖	๓๗	๑๓	-	๒๘	๒๕	๔	๑๐๗
อบต.หนองน้ำแดง	๑๑๖,๐๐๐,๐๐๐	๗๗.๐๖	๕	๓	๔๐	๘	๓	๓๐	๓๔	-	๑๑๕
อบต.คลองม่วง	๖๔,๐๐๐,๐๐๐	๑๑๑.๐๔	๕	๒	๓๓	๒	-	๔	๔	๒	๕๕
อบต.จันทิมา	๑๐๔,๗๑๘,๕๔๐	๙๖.๒๐	๖	๕	๔๓	๒	-	๒๔	๒๐	๑๐	๑๐๔

การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย องค์การบริหารส่วนตำบลพญาเย็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

จากการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรยังไม่มี ความแตกต่างกันมากเนื่องจากมีงบประมาณ พื้นที่ใกล้เคียงกัน การกำหนดอัตราตำแหน่งจึงใกล้เคียงกัน แต่ที่แตกต่างมากได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย เพราะมีพื้นที่ และงบประมาณที่มากกว่าจึงมีการกำหนดอัตราค่าจ้างคนที่มีมากกว่า และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง เพราะมีงบประมาณที่น้อยกว่าจึงมีการกำหนดอัตราค่าจ้างคนที่มีน้อยกว่า ซึ่งองค์กรทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ๔ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล ๑ อัตรา ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ๑ อัตรา สังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และขอยุบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง มีความประสงค์ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางสอบแข่งขัน (กสค.) ดำเนินการสอบแข่งขัน สำหรับสายงานผู้บริหาร ส่วนสายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไปและประเภทวิชาการประสงค์ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางสอบแข่งขัน (กสค.) ดำเนินการสอบแข่งขัน ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงทำให้อัตราค่าจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อายุ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๒๐ - ๓๐ ปี	๕	-	๗
๓๑ - ๔๐ ปี	๕	-	๓๔
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๐	๑	๒๒
๕๑ ปี ขึ้นไป	๑๐	๓	๗
รวม	๓๐	๔	๕๕

จากตารางเปรียบเทียบอายุของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
สรุปรายละเอียดดังนี้

-พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗
 -พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗
 -พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
 -พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

-ลูกจ้างประจำที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
 -ลูกจ้างประจำที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐

-พนักงานจ้างที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๒
 -พนักงานจ้างที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๘๑
 -พนักงานจ้างที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐
 -พนักงานจ้างที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๓

ซึ่งในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จะมี
 พนักงานส่วนตำบลเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑ คน ลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ จำนวน ๓ คน และ
 พนักงานจ้างที่พ้นจากการปฏิบัติงานเนื่องจากมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ จำนวน ๑ คน

ระดับการศึกษา	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
ประถมศึกษา	-	๒	๖
มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	๑๐
มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	๑	๑๕
ปริญญาตรี	๒๑	๑	๘
สูงกว่าปริญญาตรี	๔	-	-
อื่น ๆ (ปวช./ปวส.)	๕	-	๑๖
รวม	๓๐	๔	๕๕

จากตารางเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พนักงานส่วนตำบล ที่จบการศึกษา สรุปรายละเอียดดังนี้

***พนักงานส่วนตำบล

-ระดับปริญญาตรี	จำนวน ๒๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๘๗
-ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน ๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓
-ระดับอื่น ๆ (ปวช./ปวส.)	จำนวน ๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๖

***ลูกจ้างประจำ

-ระดับประถมศึกษา	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐
-ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน ๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
-ระดับปริญญาตรี	จำนวน ๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐

***พนักงานจ้าง

-ระดับประถมศึกษา	จำนวน ๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๐
-ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน ๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘
-ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน ๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗
-ระดับปริญญาตรี	จำนวน ๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๕
-ระดับอื่น ๆ (ปวช./ปวส.)	จำนวน ๑๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๙

จากตารางระดับการศึกษาของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งมีระดับการศึกษาโดยภาพรวม ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามด้วยระดับอื่นๆ (ปวช./ปวส.) และปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานแต่ละตำแหน่ง
- ลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ตามด้วยมัธยมศึกษาตอนปลาย และปริญญาตรี ซึ่งมีประสบการณ์เฉพาะทางในสายงานของแต่ละตำแหน่ง
- พนักงานจ้าง (ภารกิจและทั่วไป) มีระดับการศึกษาครอบคลุม ตั้งแต่การศึกษาระดับประถมศึกษา ถึงระดับปริญญาตรี ขึ้นอยู่กับภาระงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง

❖ **ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**
องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย

-นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธาน
-ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
-หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
-หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
-หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	เป็นกรรมการและเลขานุการ
-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
-นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง
- ๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน
- ๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
- ๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
- ๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง
- ๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย
- ๗) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน

การวางแผนค่าจ้างคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องสามารถวางแผนค่าจ้างคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างคน เช่น ปัญหาโครงสร้างค่าจ้างคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนค่าจ้างคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนค่าจ้างคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของค่าจ้างคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้ค่าจ้างคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งค่าจ้างคนและองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

❖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง
 - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓) จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง
- ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.)
- ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
- ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพตำบลปากช่องยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง (ตามหนังสือราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๒ ตอนพิเศษ ๖ ง วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๓๘ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล) เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ มีอาณาเขตครอบคลุมพื้นที่ประมาณ ๑๔๘.๔๖ ตารางกิโลเมตร มีจำนวน ๒๒ หมู่บ้าน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

• สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคม ถนน สะพาน
- ๑.๒ ปัญหาการมีไฟฟ้าใช้
- ๑.๓ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการทางระบายน้ำให้สัญจรไปมาเป็นไปโดยสะดวก
- ๑.๔ ปัญหาการติดต่อสื่อสารโทรคมนาคม

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรต่ำ
- ๒.๕ ปัญหาขาดที่ดินทำกิน ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๓ - ๖๐ ปี)
- ๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข
- ๓.๕ ปัญหาด้านความเข้มแข็งของชุมชน
- ๓.๖ ปัญหาด้านขาดสวัสดิการและการนันทนาการของชุมชน

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ๔.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๔.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๕. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๕.๑ ปัญหาขาดน้ำในการเกษตร
- ๕.๒ ปัญหาขาดน้ำสะอาดในการบริโภค - อุปโภค
- ๕.๓ ปัญหาประชาชนขาดภาชนะในการกักเก็บน้ำ

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๖.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไข ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
- ๖.๓ ปัญหาการมีส่วนร่วมใช้ทุกหลังคาเรือน
- ๖.๔ ปัญหาจากเหตुरบกวนหรือเหตุรำคาญ เช่น กลิ่น แสง และฝุ่นควัน

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชน
- ๗.๓ ปัญหาอัตราการศึกษาต่อของประชาชน
- ๗.๔ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนมีเด็กก่อนวัยเรียนต้องใช้สถานที่ตั้งศูนย์ ณ สถานศึกษาในพื้นที่
- ๗.๕ ปัญหาการท่างายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘.๓ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
- ๘.๔ ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย ดินเสื่อม น้ำเสีย

๙. ปัญหาด้านอื่นๆ เช่น ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการของ อบต.

- ๙.๑ ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง
- ๙.๒ ปัญหาความรู้ความสามารถของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง สมาชิกสภา อบต.
- ๙.๓ ปัญหาการให้บริการแก่ประชาชน
- ๙.๔ ปัญหาสวัสดิการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
- ๙.๕ ปัญหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์

● ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงท่อ/ทางระบายน้ำเพิ่มเติม
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนสัญจรให้มีมาตรฐาน
- ๑.๓ ขยายเขตและติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ พัฒนาเส้นคมนาคม
- ๑.๕ สร้างทางระบายน้ำ
- ๑.๖ สร้างสะพาน
- ๑.๗ ขยายเขตไฟฟ้า

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ สนับสนุนส่งเสริม/กลุ่ม/ชุมชนที่มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
- ๒.๒ ส่งเสริมด้านการเกษตร พืชไร่ พืชผล หรือดอก และการปศุสัตว์
- ๒.๓ ส่งเสริมด้านการผลิต รายได้ และการมีงานทำ โดยการฝึกอบรมอาชีพเสริม
- ๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพธุรกิจ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำชุมชน
- ๓.๒ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติด
- ๓.๓ รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด
- ๓.๔ เป็นศูนย์รับร้องทุกข์ของประชาชน
- ๓.๕ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๖ ส่งเสริมสวัสดิการให้ประชาชน
- ๓.๗ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ
- ๔.๒ จัดให้มีการประชาคมส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง (ชุมชนประชาธิปไตย)
- ๔.๓ ให้บริการประชาชนเพิ่มในเวลาพักเที่ยงและวันหยุดราชการ (ทุกวันเสาร์)
- ๔.๔ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง
- ๔.๕ ประชาคมหมู่บ้านให้ประชาชนทราบถึงความสำคัญของการไปเลือกตั้ง

๕. ด้านแหล่งน้ำ

- ๕.๑ ทำการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินพร้อมกำจัดวัชพืช
- ๕.๒ ขุดบ่อน้ำ สระน้ำ
- ๕.๓ สร้างอ่างเก็บน้ำ ฝายน้ำล้น
- ๕.๔ ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๕.๕ ขุดบ่อบาดาล
- ๕.๖ สร้างถังเก็บน้ำฝน โถงใส่น้ำฝน
- ๕.๗ ประปาหมู่บ้าน ขยายเขตประปาหมู่บ้าน

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการใช้บัตรทอง
- ๖.๒ ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคติดต่อ
- ๖.๓ ออกข้อบังคับตำแหน่งเพื่อป้องกันเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ
- ๖.๔ ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ
- ๖.๕ ป้องกันการแพร่ระบาดของโรค (โดยพ่นหมอกควัน ฉีดวัคซีนป้องกันโรค)
- ๖.๖ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวางแผนให้ครอบครัว
- ๖.๗ ให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการต่างๆ
- ๖.๘ ส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฐมวัยประจำตำบล
- ๗.๒ ให้มีการสนับสนุน/มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- ๗.๓ ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๔ จัดกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีด้านต่างๆ
- ๗.๕ จัดตั้งที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- ๗.๖ สร้างหอกระจายข่าว

๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการแยกขยะ
- ๘.๒ โครงการปลูกป่า
- ๘.๓ อบรมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๔ ฟื้นฟูพื้นที่ป่าให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๙. การดำเนินการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๙.๑ จัดอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๙.๒ จัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรมตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งที่เป็นอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและอำนาจหน้าที่ที่อาจทำได้ ในการดำเนินการได้ตระหนักและคำนึงถึงสิ่งดังต่อไปนี้

ภารกิจตามกฎหมาย โดยพิจารณาจาก

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา ๖๖, ๖๗ และ ๖๘

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖

(๓) นอกจากนี้ยังได้พิจารณาถึงกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ รัฐธรรมนูญ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สาธารณสุข การศึกษา การควบคุมอาคาร การรักษาความสะอาด การผังเมือง เป็นต้น

ทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยพิจารณาจากเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาประเทศ จะถูกกำหนดไว้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งทุกหน่วยงานจะต้องถือปฏิบัติตามส่วนที่เกี่ยวข้องศักยภาพและความเหมาะสมของสภาพท้องถิ่น

นโยบายของรัฐบาล โดยพิจารณาจากนโยบายรัฐบาล เป็นแนวทางการดำเนินงานของรัฐบาลเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประเทศตามที่แถลงไว้ต่อรัฐสภาโดยมีหน่วยงานภายใต้ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น เป็นหน่วยปฏิบัติตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะ แก่ประชาชนในท้องถิ่น และเป็นหน่วยงานปฏิบัติภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล จำเป็นจะต้องถือปฏิบัติตามแนวนโยบายของรัฐบาลให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีหน่วยงานในภูมิภาคระดับจังหวัดและอำเภอเป็นผู้ประสานการปฏิบัติและสนับสนุนการดำเนินงาน โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ งานด้านคมนาคม และการขนส่งทางน้ำและทางบก งานสาธารณูปโภค งานสาธารณูปการ การผังเมือง และงานการควบคุมอาคาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ซึ่งได้แก่ งานส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม งานนันทนาการ การศึกษา การสาธารณสุข การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) ส่งเสริมพัฒนาอาชีพแก่กลุ่มอาชีพ
- (๗) มีกอบรมอาชีพ
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ งานการส่งเสริมประชาธิปไตย สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) กำจัดแหล่งจำหน่าย แหล่งผลิตและไม่ให้ประชาชนติดยาเสพติด
- (๔) ป้องกันปราบปรามการลักทรัพย์ให้น้อยลงหรือหมดไป
- (๕) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมาย และปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ ตลาดชุมชน
- (๑) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืช
- (๒) รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึงกัน วางแผนการผลิต การจำหน่าย
- (๓) การอนุญาตให้ตั้งโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กรวมทั้งการตรวจตราควบคุมโรงงาน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๖) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานข้อมูลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครองและบำรุงรักษาป่า การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ รวมตลอดทั้งการดูแลรักษาที่สาธารณะด้วย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๕) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ
- (๖) การพัฒนาป่าชุมชนและการควบคุมไฟป่า
- (๗) การอบรมประชาชนและอาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรสัตว์น้ำ
- (๘) การปรับปรุงพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- (๙) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม เช่น น้ำ อากาศ และเสียง
- (๑๐) การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่สาธารณประโยชน์

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่งานการป้องกัน คุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุและพิพิธภัณฑสถาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมเป็นการสนับสนุน ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- (๑) การส่งเสริมให้พัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น (หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล)
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารปากช่อง จะให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อบต. และนโยบาย ของผู้บริหาร อบต.และนโยบายของรัฐบาล ทั้งนี้หากสามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ก็จะสามารถ แก้ไขปัญหาของ อบต. ได้ และที่สำคัญสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องนั้น ได้ พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง คือ

“พัฒนาทั่วถึง ครอบคลุมทุกภารกิจ ประชาชนมีส่วนร่วม ตรวจสอบได้”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นการกำหนดว่าในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องจะเป็นไปในทิศทางใด และเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางการพัฒนา ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงใด โดยจะดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกันเพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตำบลปากช่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต คติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

“พัฒนาทั่วถึง ครอบคลุมทุกภารกิจ ประชาชนมีส่วนร่วม ตรวจสอบได้”

ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ได้กำหนดค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้องค์กรมีรากฐานที่ดีและมั่นคง และให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร พร้อมทั้งช่วยกันส่งเสริม หนุนเสริม และสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร บุคลากร และประชาชนในตำบลปากช่อง ดังนี้

G Good Governance	ยึดหลักธรรมาภิบาล
S Service Mind	บริการด้วยใจ
R Responsibility	รับผิดชอบในหน้าที่
T Teamwork	สามัคคีร่วมมือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดวิธีการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านต่างๆ ไว้ ๑๐ ยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง จำนวน ๓๐ ยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบตามแนวทางพระราชดำริ
๒. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลิตคนที่มีคุณภาพและมีสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๒. สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษาเป็นเครื่องมือของชุมชนและประชาชนทั่วไป
๓. พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะ และศักยภาพตามมาตรฐานสากล
๔. ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันด้าน เศรษฐกิจเกษตรกรรม อุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการ ยกระดับมาตรฐานการผลิต และการพัฒนาศักยภาพด้านการเกษตร เพิ่มปริมาณคุณภาพการผลิต ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มช่องทางการตลาด ส่งเสริมเทคโนโลยีการเกษตรและเครือข่ายเกษตรกร เร่งรัดสร้างอาชีพเพื่อสร้างเศรษฐกิจชุมชน
๒. ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ และปลูกพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้
๓. บริหารจัดการน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำ ธนาการน้ำใต้ดิน สร้างโครงข่ายน้ำเพื่อการเกษตร น้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภค
๔. พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพ
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก ตามนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลิตคนที่มีคุณภาพและมีสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๒. ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างคนให้มีคุณภาพ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาสให้ดีขึ้น

๓. พัฒนาคนให้มีสุขภาวะที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ เช่น สาธารณสุขสร้างสุขภาพประชาชน “๓อ.๒ส.” (อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ ไม่สูบบุหรี่ และไม่ดื่มสุรา) สนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์
๔. ส่งเสริมงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๖. ดำเนินโครงการเพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๗. ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๘. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
๙. ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษายาบาลประชาชนมีคุณภาพและมาตรฐานโดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
๒. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้ การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์
๓. การพัฒนาระบบสุขภาพอาหารและน้ำ การป้องกันโรคติดต่อและโรคอุบัติใหม่
๔. พัฒนาคนให้มีสุขภาวะที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ เช่น สาธารณสุขสร้างสุขภาพประชาชน “๓อ.๒ส.” (อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ ไม่สูบบุหรี่ และไม่ดื่มสุรา) สนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วางผังเมืองและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครอบคลุมทั่วถึง
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง
๔. ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรกล ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ประสานในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านสาธารณูปโภค และส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจในการใช้และรักษาสาธารณูปโภคอย่างคุ้มค่า

(๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา

แนวทางการพัฒนา

๑. ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๒. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ และสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๓. สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว และสร้างเครือข่าย พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ
๔. สนับสนุน ส่งเสริมการกีฬา บำรุงสถานที่สำหรับกีฬา การท่องเที่ยวและสุขภาพ จัดให้มีสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๘) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. พัฒนาความร่วมมือระหว่างส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. สนับสนุน ส่งเสริมการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่ออนาคต
๔. ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ยกระดับความโปร่งใสในการบริหารงาน
๕. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
๖. ปรับปรุงโครงสร้างให้กระชับไม่ซับซ้อน
๗. สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษา อบรม การทำวิจัยเพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชน

(๙) ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

๑. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อยและส่งเสริมศีลธรรมอันดีของประชาชน
๒. ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการพัฒนาแก้ไขปัญหาคriminal ของประชาชน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการหน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่าง ๆ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชน และสถานที่สำคัญ เพื่อสร้างความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๖. สนับสนุนการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

(๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. บำรุงรักษา พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ได้รับการจัดสรรที่ดีมีคุณภาพ
๒. ให้ความรู้และรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นในทุกระดับ
๓. ให้ความรู้ในการพัฒนาพื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ให้ความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

เป้าประสงค์ของอบต.

๑. มีโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น
๒. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส รวมถึงการสงเคราะห์อื่นๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๔. การจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชนและประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี
๕. ศาสนา ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการทำนุบำรุง
๖. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนา มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๗. ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพและมีรายได้ที่เพียงพอและมั่นคง
๘. พัฒนาศักยภาพด้านการเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรปลอดภัย เกษตร ส่งเสริมเทคโนโลยีการเกษตรและเครือข่ายเกษตรกร ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ และปลูกพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้
๙. การดำเนินชีวิตและการทำงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการบำรุงรักษาและฟื้นฟู รวมทั้งมีการจัดสรรที่ดีมีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

ร้อยละของความสำเร็จของเป้าหมาย/ผลผลิตโครงการ เช่น จำนวนระบบประปาที่ได้รับการก่อสร้างในแต่ละหมู่บ้าน จำนวนถนนที่ได้รับการก่อสร้าง และบูรณซ่อมแซม เป็นต้น

คำเป้าหมายของอบต.

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) เด็ก สตรี คนชรา ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๓) ประชาชนมีความรู้ในการบำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๕) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา
- ๖) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๗) มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น
- ๘) เกษตรกรในชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้
- ๙) การดำเนินชีวิตและการทำงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสานต่อแนวทางพระราชดำริ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเกษตรกร
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๘) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๙) ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนงาน

- ๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป
- ๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน
- ๓) แผนงานการศึกษา
- ๔) แผนงานสาธารณสุข
- ๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์
- ๖) แผนงานเคหะและชุมชน
- ๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๘) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๙) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
- ๑๐) แผนงานการเกษตร
- ๑๑) แผนงานการพาณิชย์
- ๑๒) แผนงานงบกลาง

ความเชื่อมโยงของทางยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยมีโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยแต่ละส่วนราชการ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ รายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์

ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ภาระหน้าที่ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและ อบต. พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ร.บ. แผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒	ปฏิบัติการกิจของ อบต. ตามยุทธศาสตร์ ๔ ปี ดังนี้
สำนักปลัด อบต.	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล การ บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการ ขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งาน ส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งาน ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความ สงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศ สัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริม และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งาน นิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนักหรือส่วนราชการใดใน องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การ บริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ	๑. การส่งเสริมกีฬา ๒. การป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๓. การคุ้มครองดูแลและ รักษาทรัพย์สินอันเป็นสา ธารณสมบัติของแผ่นดิน ๔. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ ๕. การรักษาความสงบ เรียบร้อย การส่งเสริมและ สนับสนุนการป้องกัน รักษา ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน ๖. การท่องเที่ยว ๗. ให้มีและบำรุงสถานที่ ประชุม การกีฬา การ พักผ่อนหย่อนใจและ สวนสาธารณะ ๘. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิ เสรีภาพของประชาชน ๙. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของราษฎรในการพัฒนา ท้องถิ่น ๑๐. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ ทางราชการมอบหมายโดย จัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็น	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสานต่อแนวทางตาม พระราชดำริ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาการ ท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา ยุทธศาสตร์ ที่ ๘ ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การรักษาความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน

ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ภาระหน้าที่ตาม พ.ร.บ. สภาพัฒนและ อบต. พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ร.บ. แผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจ.ให้ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒	ปฏิบัติการกิจของ อบต. ตามยุทธศาสตร์ ๔ ปี ดังนี้
สำนักปลัด อบต.	นำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและ ได้รับมอบหมายแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้ ๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๒. ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน	และสมควร ๑๑. กิจกรรมอื่นใดที่เป็น ผลประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศ กำหนด ๑๒. กิจการเกี่ยวกับการ พาณิชย์ ๑๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ ทางราชการมอบหมายและ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	
กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งาน สรุปผล สถิติ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งาน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วย จัดทำงบประมาณและเงินนอก งบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งาน ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบ ทดลองประจำปีและประจำปี งาน เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ ทางราชการมอบหมายโดย จัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร ๒. หาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สินขององค์การ บริหารส่วนตำบล ๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ ทางราชการมอบหมายและ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	ยุทธศาสตร์ ที่ ๘ ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี

ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ภาระหน้าที่ตาม พ.ร.บ. สภาพัฒนและ อบต. พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ร.บ. แผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจ.ให้ อบท. พ.ศ. ๒๕๔๒	ปฏิบัติการกิจของ อบต. ตามยุทธศาสตร์ ๔ ปี ดังนี้
กองคลัง	งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งาน เกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การ คลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้ ๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒. ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน		
กองช่าง	มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและ เขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำ ราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟส่อง สว่าง และไฟสัญญาณจราจร งาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตาม พระราชบัญญัติการผังเมือง งานการ ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำ แผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ จัดทำทะเบียนประวัติ การใช้ เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งาน แผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ	๑. จัดให้มีและบำรุงรักษา ทางน้ำและทางบก ๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร ๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๔. ให้มีและบำรุงรักษาทาง ระบายน้ำ ๕. การ จัดให้ มี และ บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางรางระบายน้ำ ๖. การสาธารณูปโภคและ การก่อสร้างอื่น ๆ ๗. การสาธารณูปการ ๘. จัดให้ มี บำรุง และ บำรุงรักษาสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ ๙. การผังเมือง	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน ยุทธศาสตร์ ที่ ๘ ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี

ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ภาระหน้าที่ตาม พ.ร.บ. สถาตึบาลและ อบต. พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒	ปฏิบัติการกิจของ อบต. ตามยุทธศาสตร์ ๔ ปี ดังนี้
กองช่าง	งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือ สนับสนุนงานป้องกันและสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้ ๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๒. ฝ่ายสาธารณูปโภค	๑๐. การจัดเมืองให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน ๑๑. การดูแลรักษาที่สาธารณะ ๑๒. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร ๑๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา เช่นการจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการศึกษาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา	๑. การจัดการศึกษา ๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาการศึกษา ยุทธศาสตร์ ที่ ๘ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ภาระหน้าที่ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและ อบต. พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ร.บ. แผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจ.ให้ อบท. พ.ศ. ๒๕๔๒	ปฏิบัติการกิจของ อบต. ตามยุทธศาสตร์ ๔ ปี ดังนี้
กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณี ยังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๑ ฝ่าย ดังนี้ ๑. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม		
กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และ จัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งาน ส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งาน สุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้าน สาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิ วิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทาง การแพทย์ งานวิเคราะห์ทาง วิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งาน การแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งาน บริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกัน ควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐาน และคุณภาพหน่วยบริการ งาน ยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมาย สาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งาน ส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย	๑. การรักษาความสะอาด ของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการ กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๒. การจัดให้มีและควบคุม การฆ่าสัตว์ ๓. ป้องกันโรคและระงับ โรคติดต่อ ๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ๕. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบ เรียบร้อยของบ้านเมือง ๖. การสาธารณสุข การ อนามัย ครอบครัวและการ รักษาพยาบาล ๗. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม ๘. คุ้มครอง ดูแล และบำรุง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ ที่ ๘ ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ภาระหน้าที่ตาม พ.ร.บ. สภาพัฒนและ อบต. พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ร.บ. แผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจ.ให้ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒	ปฏิบัติการกิจของ อบต. ตามยุทธศาสตร์ ๔ ปี ดังนี้
กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	งานกายภาพและชีวบำบัด งานฟื้นฟู สมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันต สาธารณสุข งานบริการรักษาความ สะอาด งานบริการและพัฒนาระบบ จัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่ง ปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัคร สาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการ ติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการ และแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การ ประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การ เฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพ สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึก ด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำ แผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพ น้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตราย ต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่ง ส่วนราชการออกเป็น ๑ ฝ่ายดังนี้ ๑.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๙ การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่า ไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ๑๐. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ ทางราชการมอบหมายและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	

ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ภาระหน้าที่ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและ อบต. พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ร.บ. แผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒	ปฏิบัติการกิจของ อบต. ตามยุทธศาสตร์ ๔ ปี ดังนี้
หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและ ทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำ ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าใน การใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับ ตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๑ งานได้แก่ งานตรวจสอบภายใน	๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ทางราชการมอบหมายและ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	ยุทธศาสตร์ ที่ ๘ ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี

องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT analysis และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาโดยใช้วิธีการ Rating Scales ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและการพัฒนาในอนาคตในการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ศักยภาพและข้อจำกัดในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง นั้น ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) SWOT เป็นคำย่อในภาษาอังกฤษดังรายละเอียดต่อไปนี้

S = Strengths หรือจุดแข็ง หมายถึง ปัจจัยภายในต่างๆ ที่ช่วยให้การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง จะประสบผลสำเร็จ

W = Weaknesses หรือจุดอ่อน หมายถึง ปัจจัยภายในต่างๆ ที่หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง และทำให้การพัฒนาอาจไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้

O = Opportunities หรือโอกาส หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง จะต้องติดตาม คาดคะเน และหาโอกาสที่จะนำเอาปัจจัยเกื้อหนุนเหล่านั้น มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาให้มากที่สุด

T = Threats หรือ ภัยคุกคาม หมายถึง ปัจจัยภายนอก ที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัดต่างๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคหรือเป็นผลเสียต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง

การวิเคราะห์โดยเทคนิค SWOT นี้ ได้ใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานในด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ทั้งทางด้านสภาพทั่วไป ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้รวบรวมขึ้นเพื่อนำเสนอ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้ในงานด้านอื่นๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาสามปี การจัดทำแผนดำเนินการหรือแผนปฏิบัติการ การจัดทำเอกสารบรรยายสรุป และการวางแผนทางการบริหารทั่วไป

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง โดยการทำ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกภายนอก มีดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑.๑ ระบบการบริหาร

- ๑) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- ๒) มีการแบ่งแยก / มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
- ๓) บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

๑.๒ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

- ๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี
- ๒) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ๓) มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่

๑.๓ การเงิน/งบประมาณ

- ๑) พัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้และระบบจัดเก็บภาษี
- ๒) การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

๑.๔ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

- ๑) มีกลุ่มอาชีพในชุมชนซึ่งสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๒) มีกลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๓) มีบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีความรู้ความสามารถนำแนวคิดมาพัฒนาพื้นที่ได้มาก
- ๔) มีพื้นที่เป็นป่า และภูเขา อากาศดี พร้อมทั้งมีฝนตกเกือบตลอดทั้งปีและไม่ไกลจากตัวเมือง เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยว

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๒.๑ ระบบการบริหาร กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสน ขาดความชัดเจน
- ๒.๒ การเงิน/งบประมาณ งบประมาณมีจำนวนจำกัด มีรายได้ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- ๒.๓ ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ยาวขนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
- ๒.๔ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๑) ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๒) ขาดระบบกำจัดขยะที่ถูกต้อง และขยะมูลฝอยมีปริมาณมาก

๓. โอกาส (Opportunity)

- ๓.๑ การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล
- ๓.๒ รัฐบาลสนับสนุนโครงการตามแผนยุทธศาสตร์
- ๓.๓ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
- ๓.๔ นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล
- ๓.๕ การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

- ๔.๑ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่นไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- ๔.๒ ห้วงระยะเวลาในการจัดสรร/เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน
- ๔.๓ ผลการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่ เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรรองรับ และไม่มีการถ่ายโอนข้อมูลให้ครบถ้วน
- ๔.๔ ค่าครองชีพสูงขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจของโลก
- ๔.๕ ภาวะวิกฤตการณ์น้ำมันแพง
- ๔.๖ การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
- ๔.๗ ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน
- ๔.๘ ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการไม่แน่นอน สินค้าบางอย่างเมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยวเกิดภาวะสินค้าล้นตลาด ทำให้ราคาตกต่ำ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อกำหนดทางเลือก

-จุดแข็งกับโอกาส มีทางเลือกดังต่อไปนี้

เป็นการวิเคราะห์องค์กรจากการนำจุดแข็งในองค์กรมาฉวยโอกาสจากปัจจัยภายนอกที่เอื้ออำนวยจากจุดแข็งของ อบต. ปากช่อง มีเงินงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นแต่ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชนได้ทั้งหมด การพัฒนาท้องถิ่นโดยผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างทันทั่วทั้ง องค์การได้กำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน การบริหารงานมีความคล่องตัว มีความพร้อมด้านบุคลากร และบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบและทักษะในการปฏิบัติงาน และสามารถแปลงนโยบายของรัฐบาลนำมาสู่การปฏิบัติงานเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและอำนาจหน้าที่จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มาสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้รู้ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี สามารถสื่อสารกับประชาชนและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างทันทั่วทั้ง มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพียงพอและทันสมัย การบริหารงานมีความชัดเจน สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

-จุดแข็งกับภัยคุกคาม มีทางเลือกดังต่อไปนี้

เป็นการวิเคราะห์องค์กรจากจุดแข็งขององค์กรมาลบล้างหรือเอาชนะอุปสรรคจากภายนอก จุดแข็งของ อบต. ปากช่อง มีเงินงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น มีศักยภาพในการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน สามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย การบริหารงานมีความคล่องตัวเนื่องจากมีความพร้อมด้านบุคลากร บุคลากรมีความรู้และความสามารถในการปรับกระบวนการทำงานให้สามารถรองรับนโยบายของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเจริญเติบโตของเมือง และจำนวนประชากรแฝงในพื้นที่มีจำนวนมากขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ภัยธรรมชาติ ปัญหาด้านสาธารณสุข หากไม่มีการวางแผนรองรับจะทำให้ อบต.ปากช่องมีภารกิจและปริมาณงานการบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการเมืองการปกครองระดับประเทศขาดเสถียรภาพ ทำให้นโยบายในการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความต่อเนื่อง โดยได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณต่าง ๆ น้อยลง ซึ่งทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทันทั่วทั้ง ไม่ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงสมควรปรับโครงสร้างและหน้าที่การบริหารงานอย่างชัดเจน และการวางอัตราค่าจ้างคนให้เหมาะสมเพื่อรองรับกับอำนาจและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนกลาง

-จุดอ่อนและโอกาส มีทางเลือกดังต่อไปนี้

เป็นการวิเคราะห์ องค์กรจากการแก้ไขจุดอ่อนขององค์กรและพยายามฉกฉวยโอกาสจากปัจจัยภายนอกที่เอื้ออำนวยให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากจุดอ่อนของ อบต.ปากช่องเกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างแนวนโยบายกับวิธีการปฏิบัติงานเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในระเบียบวิธีการปฏิบัติตามตัวบทกฎหมายทำให้เกิดความบกพร่องและล่าช้าในการปฏิบัติงานทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และบางภารกิจไม่สามารถทำได้เนื่องจากกฎหมายระเบียบวิธีปฏิบัติยังไม่ชัดเจนในด้านขอบเขตอำนาจหน้าที่ วิธีการปฏิบัติซึ่งทำให้เกิดความซับซ้อนทั้งภายในภายนอกองค์กร โดยเฉพาะการถ่ายโอนภารกิจ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม วิสาหกิจ ชุมชนบางส่วนขาดการพัฒนากระบวนการผลิตที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ขาดระบบการบริหารจัดการ การตลาด การขนส่งสินค้าเกษตรแบบครบวงจรจึงทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรเกิดความซ้ำซ้อน ในทางปฏิบัติมีผลกระทบกับอัตรากำลังคนของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้มีนโยบายให้ส่วนราชการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยให้ส่วนราชการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นโยบายของรัฐบาลให้มีการสนับสนุนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้การบริหารงานมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน เช่น ๑ ตำบล ๑ ผลิตภัณฑ์ ทำให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับชุมชน รวมทั้งกระแสสังคมที่เร่งรัดให้ภาคราชการเข้ามาพัฒนาการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ดังนั้นจึงสมควรปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการเป็นไปตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและไม่เกิดความซ้ำซ้อนระหว่างส่วนราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากภารกิจ ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบลภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ได้โดยมีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนาประเพณีและด้านท่องเที่ยว
๓. การพัฒนางานบริการด้านสาธารณสุข การอนามัย และการส่งเสริมสุขภาพประชาชน
๔. การพัฒนาด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำของประชาชน
๕. การพัฒนาความรู้ การศึกษา และวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
๖. การเสริมสร้างศักยภาพของคน และความเข้มแข็งของชุมชน
๗. การส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมในครอบครัว และหัตถกรรมท้องถิ่น
๘. การสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน
๙. การพัฒนาเพื่อส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำและการขยายระบบประปา
๑๐. การแก้ไขปัญหายาเสพติด

การกิจรอง

๑. การพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร
๓. การอนุรักษ์ฟื้นฟู บูรณะทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพการเกษตร การปรับปรุงประสิทธิภาพ และคุณภาพผลิตผลทางการเกษตร
๕. การส่งเสริมกีฬา และพัฒนากีฬา
๖. การสงเคราะห์ และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
๗. การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๘. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพสตรี
๙. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

-พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๔๘	อัตรา
-ยุบตำแหน่ง (๒๕๗๐)	จำนวน	๒	อัตรา
-ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๔	อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑๕	อัตรา
-กำหนดเพิ่ม (๒๕๗๐)	จำนวน	๒	อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	จำนวน	๑๐	อัตรา
-กำหนดเพิ่ม (๒๕๗๐)	จำนวน	๓	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๓๓	อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	จำนวน	๑๑๓	อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๑๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของกองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ได้กำหนดส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหางานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์

อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งาน การศึกษาปฐมวัย งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงาน บุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภคงานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการ ทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งาน ศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกัน ควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งาน ยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความ สะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดยาเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์ และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสาร อันตรายต่างๆ งานการพาณิชย์ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหา พัสตุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการแบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดฯ ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๑.๒ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานสอบสวนและลงโทษทางวินัย - งานการจัดการผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๑.๔ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - งานข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานผลิตสื่อสารการประชาสัมพันธ์ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑.๕ งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนา - งานบริการที่พักรับชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว ๑.๑.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน	๑. สำนักปลัดฯ ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๑.๒ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานสอบสวนและลงโทษทางวินัย - งานการจัดการผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๑.๔ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - งานข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานผลิตสื่อสารการประชาสัมพันธ์ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑.๕ งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนา - งานบริการที่พักรับชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว ๑.๑.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานธุรการประจำส่วนสวัสดิการสังคม ๑.๑.๘ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ - งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชนและศูนย์หัตถกรรมประจำตำบล หมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพกลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริมการบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสวัสดิ ๑.๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๑.๑.๑๐ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานควบคุม กักกัน เสียะ มลภาวะ	๑.๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานธุรการประจำส่วนสวัสดิการสังคม ๑.๑.๘ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ - งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชนและศูนย์หัตถกรรมประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพกลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริมการบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสวัสดิ ๑.๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๑.๑.๑๐ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานควบคุม กักกัน เสียะ มลภาวะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๑.๑๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหา - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู - งานการลาทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	๑.๑.๑๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหา - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู - งานการลาทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ประกอบด้วย ๒.๑.๑ งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน ๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒. กองคลัง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ประกอบด้วย ๒.๑.๑ งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน ๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค ๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๒.๒ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและพื้นที่เมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย ๔.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานดำเนินการกิจการพาณิชย์	๓. กองช่าง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค ๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๒.๒ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและพื้นที่เมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย ๔.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานดำเนินการกิจการพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๑.๓ งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย ๔.๑.๔ งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๔.๑.๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ๕.๑.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารงานวิชาการ - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๕.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ ๕.๑.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงรักษาสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๑.๓ งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย ๔.๑.๔ งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๔.๑.๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ๕.๑.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารงานวิชาการ - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๕.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ ๕.๑.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงรักษาสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน อบต. - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน อบต. - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	ปลัด								
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หัวหน้ากลุ่มปลัด อบต.								
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและสาธารณภัย (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ								
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์ (อีกประเภท)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	รวมสำนักงานปลัด	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานขึ้นทะเบียนรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้างเดิม	กรอบอัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเสนอ เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโขนแบบรายได้	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	พนักงานขับรถยนต์ (พิภพ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมกองคลัง	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	
	กองช่าง								
๓๗	ผู้ช่วยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๐	วิศวกรโยธา (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นักจัดการงานช่าง (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	นายช่างโยธา (ป.จ./ช.ร./ช.ส.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
๔๓	นายช่างไฟฟ้า (ป.จ./ช.ร.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	พนักงานขับรถยนต์ (พิภพ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๔๙	ผู้ช่วยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๑	นักวิชาการสุขาภิบาล (ป.ก./ช.ก.)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	จบตำแหน่ง ๑ อัตรา
๕๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ช.ก.)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	จบตำแหน่ง ๑ อัตรา
	ลูกจ้างประจำ								
๕๓	คนงานประจำขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๕๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๕๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	พนักงานขับรถยนต์ (พิภพ)	๔	๔	๔	๔	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘	คนงานประจำขยะ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
๕๙	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๗	๒๘	๒๘	๒๘	-๒/+๓	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๖๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๒	นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	พนักงานขับรถยนต์ (พิการะ)	-	๑	๑	๑	+๑			การขุดเพิ่ม
๖๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้า								
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๖๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีแผนพัฒนา นายวิชากร กนก ไม่มีแผนพัฒนา นายวิชากร กนก
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่มีแผนพัฒนา นายวิชากร กนก
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังทองหลาง								
๗๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีแผนพัฒนา นายวิชากร กนก
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่มีแผนพัฒนา นายวิชากร กนก
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังไธสง								
๗๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (พิการะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีแผนพัฒนา นายวิชากร กนก
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีแผนพัฒนา นายวิชากร กนก
	รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓ แห่ง)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๗๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๑๑๐	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	+๔/-๒	-	-	

*หมายเหตุ "การสรรหาคำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บริหารสูงสุด และได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งได้จัดทำกรอบโครงสร้าง อัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดังนี้

๘.๒.๑ การวิเคราะห์การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่ามีคนลาออกจากราชการ หรือเกษียณอายุราชการ หลักเกณฑ์การจำแนกตามกลุ่มงานแบ่งได้ ๓ ประเภท ได้แก่ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานสนับสนุน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ได้กำหนดประเภทของลูกจ้างประจำจำแนกตามกลุ่มงาน ดังนี้

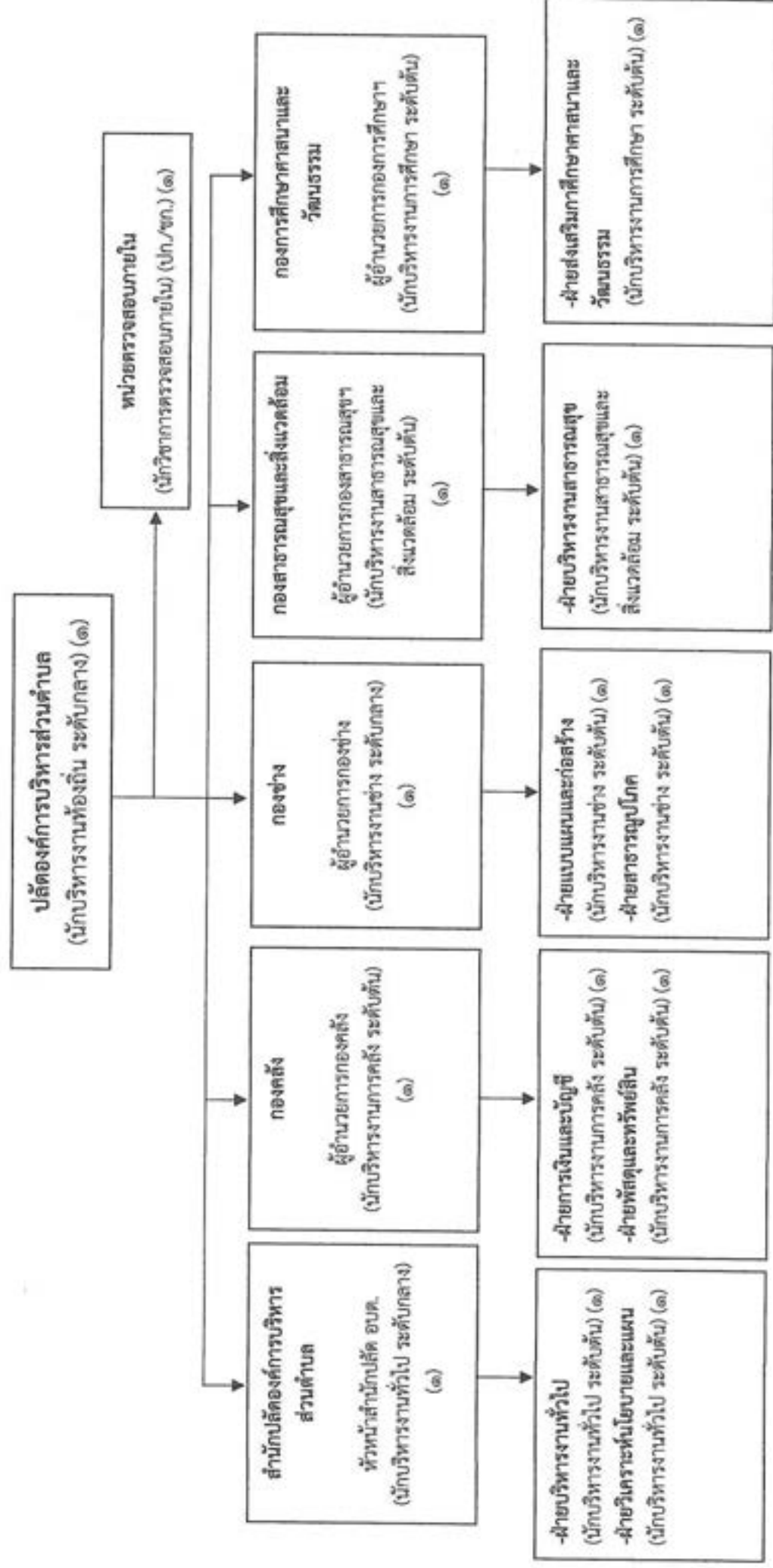
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พนักงานจ้างทั่วไป แต่องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

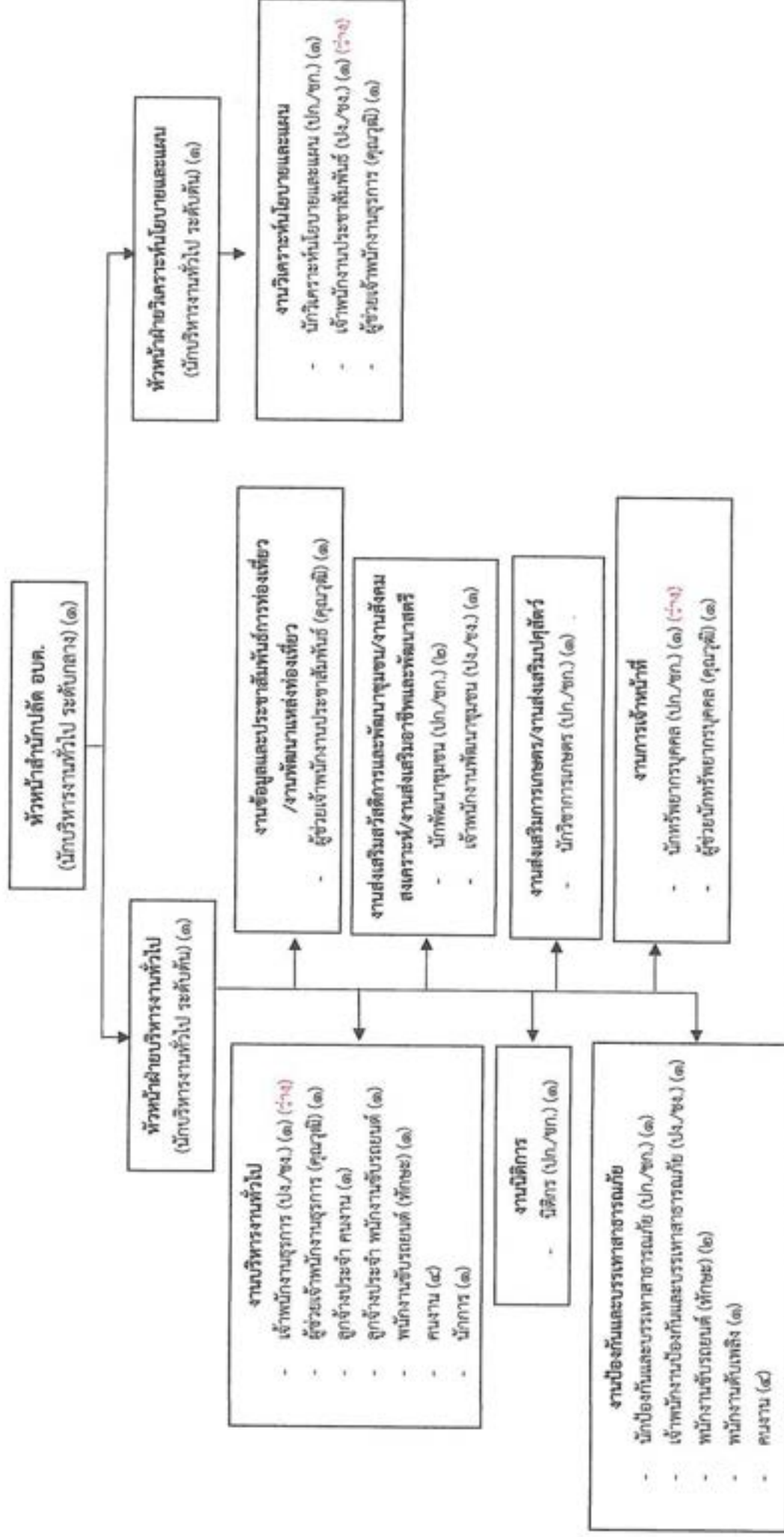
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง

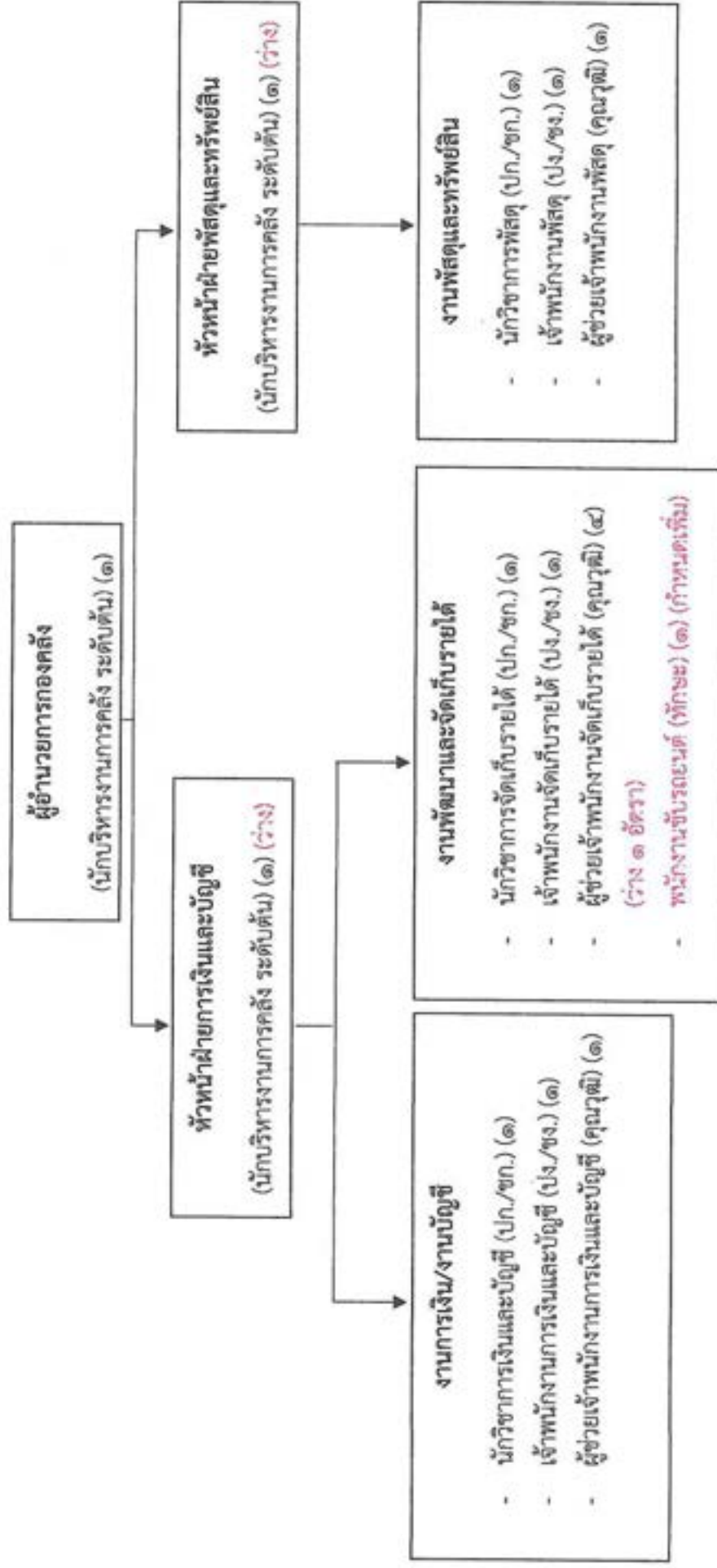


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



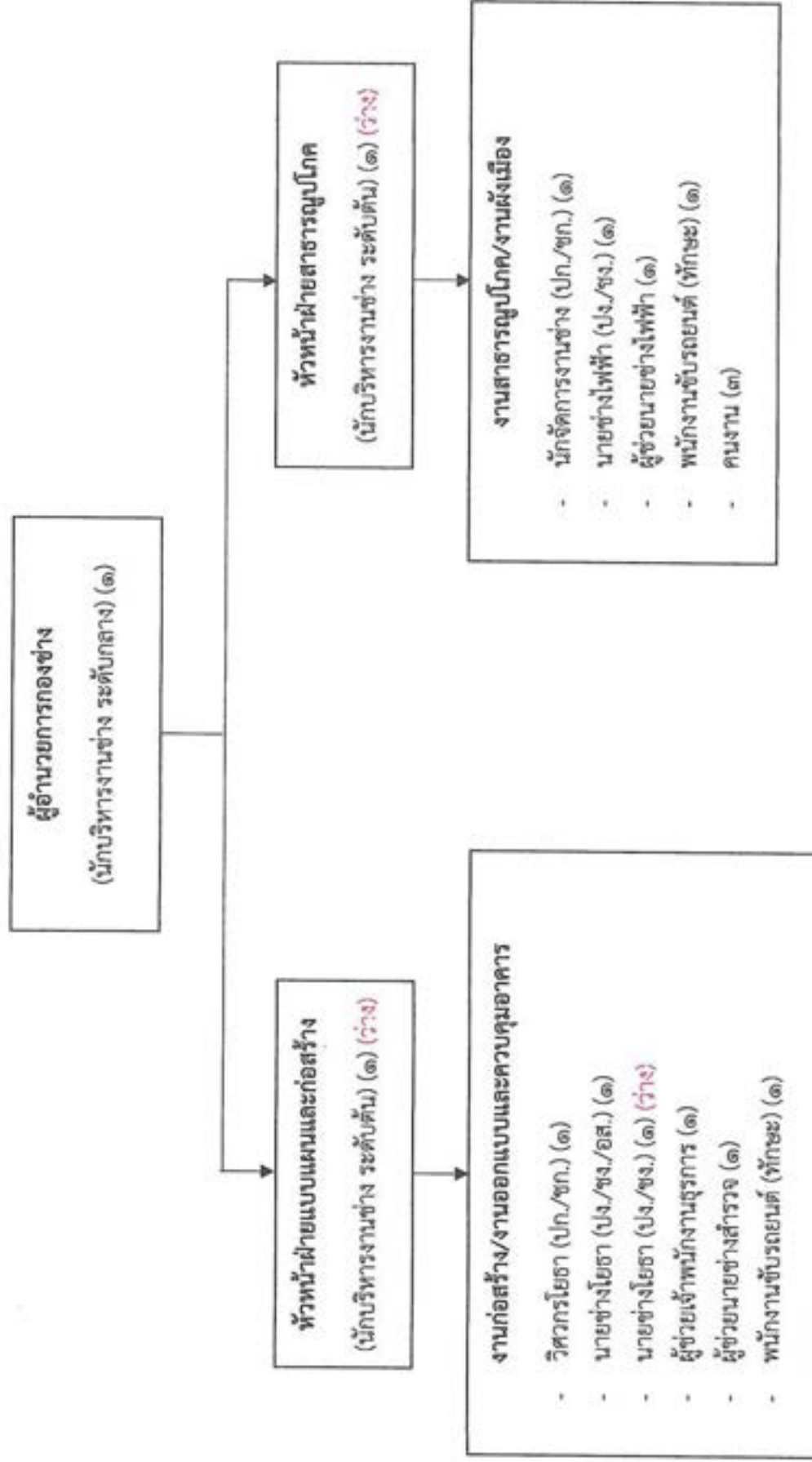
รวม	C๑๑		๘	๑	-	๑	๑	วิชาการ			ทั่วไป			อาวุโส	บริการ	ท้องถิ่นบางพื้นที่	รวม
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗
๓๗	๑	๒	-	๑	๒	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

โครงสร้างองค์กร



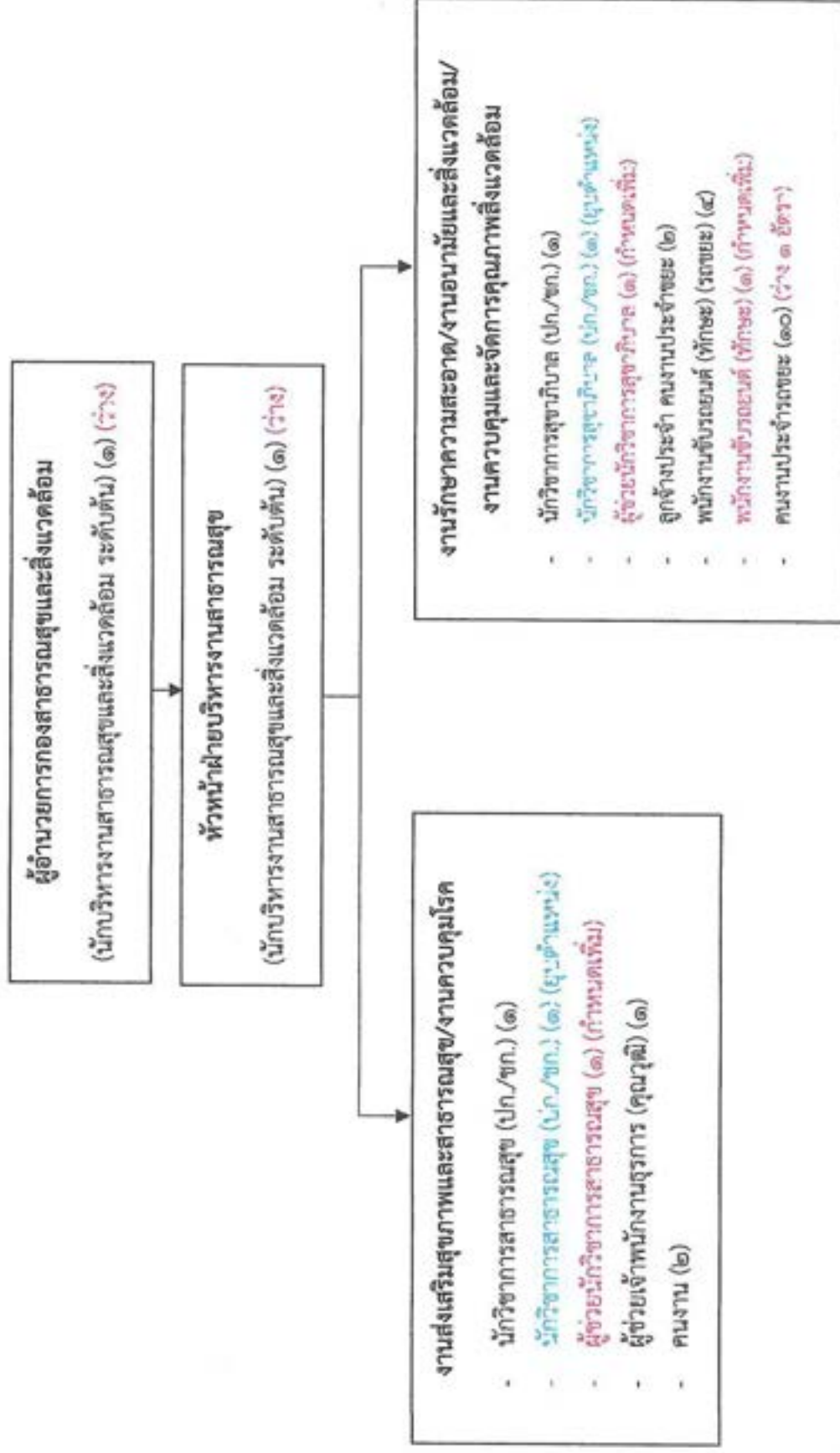
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำบล	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๑	๒	-	-	๒	๑	-	๖	-	๑๕

โครงสร้างกองช่าง



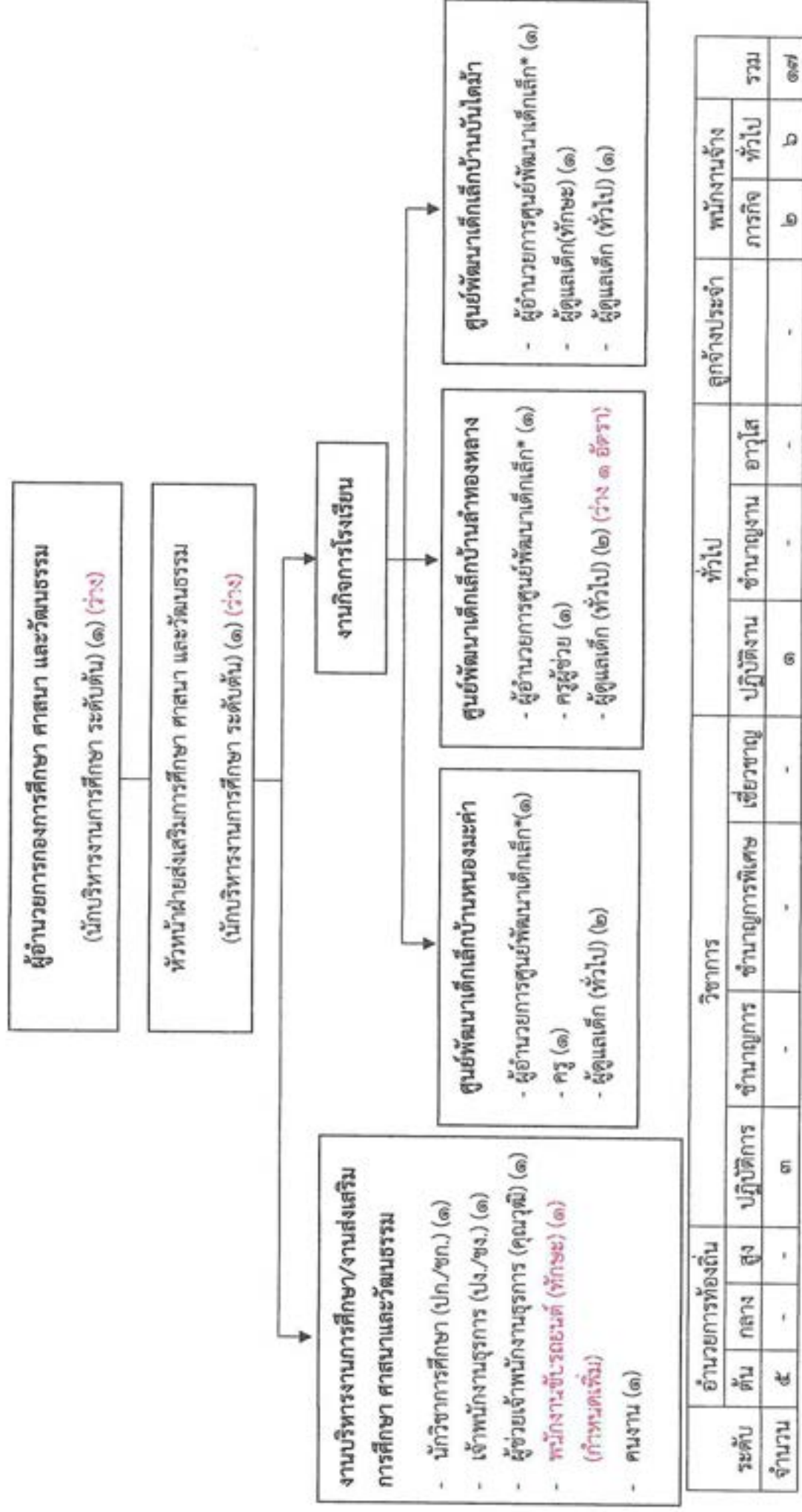
ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำบล	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
๒	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	๕	๓	๑๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำบล	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*
จำนวน	๒	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	๕	๑๔
									๒			๒๗

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



*หมายเหตุ "การสรรหาคำตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ระดับ		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓

หน่วยตรวจสอบภายใน													
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)													
- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด - อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน													

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓

๓๓. บัญชีแสดงบัญชีของฝ่ายเจ้าพนักงานปกครองที่สำเนาอยู่ในใบรับราชการ

[illegible]

๓๓. บัญชีแสดงต้นทุนค่าจ้างแบ่งตามประเภทของพื้นที่ดำเนินการในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการ ศึกษา	การเบิกจ่ายค่าจ้าง			การเบิกจ่ายค่าจ้าง			เงินสิ้นปี *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินสิ้นปี	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๑๖	นางสมศรี ศรีสวัสดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๓๗	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๖๖,๖๐๐ (๓๖,๐๐๐ X ๙๖)	-	-	๓๖๖,๖๐๐
๓๘	พนักงานขับรถ	ม.๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๙	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๐	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๑	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๒	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๓	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๔	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๕	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๖	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๗	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๘	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๙	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๕๐	นางสาวนันทิยา นันทิยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๓๕,๖๕๐ X ๘๖)	-	-	๓๐๓,๐๐๐

๓.๓. บัญชีแสดงทรัพย์สินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่คำนวณไว้ในงบการเงิน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติการศึกษา	การนับราคาทรัพย์สิน			การนับราคาหนี้สิน			เงินต้น			หมายเหตุ
			เลขที่คำนวณ	จำนวน	ระดับ	เลขที่คำนวณ	จำนวน	ระดับ	เงินต้น	เงินต้นชำระคืนแล้ว	เงินต้นชำระคืนแล้ว	
๓๓	นาย/นาง บัวบาน	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๔	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๕	นาย/นาง นันทิยา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๖	นาย/นาง นันทิยา	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
รวม												
๓๗	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๘	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๙	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๐	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๑	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๒	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๓	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๔	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๕	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๖	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๗	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๘	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๙	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๕๐	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๕๑	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๕๒	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๕๓	นาย/นาง นันทิยา	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๗๕)	-	-	๓๐๔,๐๐๐

๔๑. ปีนี้จะมีผลงานอะไรบ้าง(ถ้ามี)พอแบ่งแยะทำจนครบตามที่กำหนดไปในวันราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินอุดหนุน *			หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	หนังสือ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	หนังสือ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นใด		
๔๔	นายสุภาว เกียรติกิจ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔๗๗,๕๖๐ (๔๔,๘๐๐ X ๔๒)	-	-	๔๗๗,๕๖๐	
๔๕	ว่าน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔๗๗,๕๖๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	(ว่าง)	
๔๖	นายภาณุพงศ์ วงษ์สง่า	ป.วช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔๗๗,๕๖๐ (๔๐,๐๐๐ X ๔๒)	-	-	๔๗๗,๕๖๐	
๔๗	นายวิเศษ สมใจ	ป.วช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔๗๗,๕๖๐	-	-	๔๗๗,๕๖๐	
๔๘	นายภาณุชยา พงษ์อินทร์	ป.วช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔๗๗,๕๖๐ (๔๔,๕๐๐ X ๔๒)	-	-	๔๗๗,๕๖๐	
๔๙	นายสาธิตพร พลาอินทร์	ป.วช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	๔๗๗,๕๖๐ (๔๔,๐๐๐ X ๔๒)	-	-	๔๗๗,๕๖๐	
๕๐	-	-	-	-	-	-	พนักงานเก็บขยะมูลฝอย (ส้วม)	๒๔๔,๕๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	(ว่าง)	
๕๑	นายสมนึก นิลสุวรรณ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕๐๗,๕๖๐ (๔๖,๐๐๐ X ๔๒)	-	-	๕๐๗,๕๖๐	
๕๒	ว่าน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕๐๗,๕๖๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	(ว่าง)	
๕๓	ว่าน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕๐๗,๕๖๐ (๔๕,๐๐๐ X ๔๒)	-	-	๕๐๗,๕๖๐	
๕๔	นายวิชัย นพธิกร	ป.ตรี	-	วิศวกรโยธา	๒๖๓-๔-๔๔ ๒๖๓๓-๔-๔๔	๒๖๓	วิศวกรโยธา	๕๐๗,๕๖๐ (๔๖,๐๐๐ X ๔๒)	-	-	๕๐๗,๕๖๐	
๕๕	นายอรรถสิทธิ์ ศรีนิกร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่าง	๕๐๗,๕๖๐ (๔๖,๐๐๐ X ๔๒)	-	-	๕๐๗,๕๖๐	
๕๖	นายอรรถสิทธิ์ ใจนิกร	ป.วช.	-	นายช่างโยธา	๒๖๓-๔-๔๔ ๒๖๓๓-๔-๔๔	๒๖๓	นายช่างโยธา	๕๐๗,๕๖๐ (๔๖,๐๐๐ X ๔๒)	-	-	๕๐๗,๕๖๐	
๕๗	ว่าน	-	-	นายช่างโยธา	๒๖๓-๔-๔๔ ๒๖๓๓-๔-๔๔	๒๖๓	นายช่างโยธา	๕๐๗,๕๖๐ (๔๖,๐๐๐ X ๔๒)	-	-	(ว่าง)	
๕๘	นายศิริภักดิ์ ชื่นจิตต์	ป.วช.	-	นายช่างโยธา	๒๖๓-๔-๔๔ ๒๖๓๓-๔-๔๔	๒๖๓	นายช่างโยธา	๕๐๗,๕๖๐ (๔๖,๐๐๐ X ๔๒)	-	-	๕๐๗,๕๖๐	

๓๓. บัญชีแสดงต้นทุนผู้ดำเนินงานและค่าตอบแทนผู้ดำเนินงานในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินสิ้นปี *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินสิ้นปี	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นใด ๆ			
	ว่าง	-	๒๐๑-๒๐๒-๒๐๓๐๑-๒๐๓๐๒	ผู้ช่วยวิชาการสายงานสูง	ป.๓/๒๓	-	-	-	-	-	-	-	-	(ดูคำอธิบาย)
	ว่าง	-	๒๐๑-๒๐๒-๒๐๓๐๑-๒๐๓๐๓	ผู้ช่วยวิชาการสายงานสูง	ป.๓/๒๓	-	-	-	-	-	-	-	-	(ดูคำอธิบาย)
๓๐	นางสาวอริยาพร วงศ์ษา	ป.๓	๒๐๑-๒๐๒-๒๐๓๐๑-๒๐๓๐๔	ผู้ช่วยวิชาการสายงานสูง	ป.๓	๒๐๑-๒๐๒-๒๐๓๐๑-๒๐๓๐๕	ผู้ช่วยวิชาการสายงานสูง	ป.๓	๒๒๕,๐๐๐ (๒๒,๕๐๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๒๕,๐๐๐	
	ผู้ได้รับรางวัล													
๓๑	นายสมชาย ศรีสุข	ป.๔	-	ผลงานประจำคณะ	-	-	ผลงานประจำคณะ	-	๒๕๖,๑๐๐ (๒๖,๐๑๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๕๖,๑๐๐	
๓๒	นายสมชาย ศรีสุข	ป.๔	-	ผลงานประจำคณะ	-	-	ผลงานประจำคณะ	-	๒๕๖,๑๐๐ (๒๖,๐๑๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๕๖,๑๐๐	
	พนักงานประจำสายงานสูง													
๓๓	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยวิชาการสายงานสูง	-	๒๓๗,๐๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	-	-	(กำหนดพิเศษ) ๒๓๗,๐๐๐
๓๔	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยวิชาการสายงานสูง	-	๒๓๗,๐๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	-	-	(กำหนดพิเศษ) ๒๓๗,๐๐๐
๓๕	น.ส.ปรีดา คงขวัญ	ป.๓	-	ผู้ช่วยวิชาการสายงานสูง	-	-	ผู้ช่วยวิชาการสายงานสูง	-	๒๓๗,๐๐๐ (๒๓,๕๐๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๓๗,๐๐๐	
๓๖	-	-	-	-	-	-	พนักงานปฏิบัติการ (ป.๓)	-	๒๒๖,๕๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	-	-	(กำหนดพิเศษ) ๒๒๖,๕๐๐
๓๗	นายอริยาพร วงศ์ษา	ป.๖	-	ผลงานประจำคณะ (ป.๓ ๕ ปี)	-	-	ผลงานประจำคณะ (ป.๓ ๕ ปี)	-	๒๐๐,๖๐๐ (๒๐,๐๖๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๐๐,๖๐๐	
๓๘	นายอริยาพร วงศ์ษา	ป.๖	-	ผลงานประจำคณะ (ป.๓ ๕ ปี)	-	-	ผลงานประจำคณะ (ป.๓ ๕ ปี)	-	๒๐๐,๖๐๐ (๒๐,๐๖๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๐๐,๖๐๐	
๓๙	นายสมชาย ศรีสุข	ป.๓	-	ผลงานประจำคณะ (ป.๓ ๕ ปี)	-	-	ผลงานประจำคณะ (ป.๓ ๕ ปี)	-	๒๒๖,๕๐๐ (๒๒,๖๕๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๒๖,๕๐๐	
๔๐	นายสมชาย ศรีสุข	ป.๖	-	ผลงานประจำคณะ (ป.๓ ๕ ปี)	-	-	ผลงานประจำคณะ (ป.๓ ๕ ปี)	-	๒๒๖,๕๐๐ (๒๒,๖๕๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๒๖,๕๐๐	
	พนักงานประจำทั่วไป													
๔๑	นายอริยาพร วงศ์ษา	ป.๓	-	ผลงานประจำคณะ	-	-	ผลงานประจำคณะ	-	๒๐๐,๐๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๐๐,๐๐๐	
๔๒	นายอริยาพร วงศ์ษา	ป.๖	-	ผลงานประจำคณะ	-	-	ผลงานประจำคณะ	-	๒๐๐,๐๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๐๐,๐๐๐	
๔๓	นายอริยาพร วงศ์ษา	ป.๖	-	ผลงานประจำคณะ	-	-	ผลงานประจำคณะ	-	๒๐๐,๐๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๐๐,๐๐๐	
๔๔	นายกรรณิการ์ จุฑาโกล	ป.๖	-	ผลงานประจำคณะ	-	-	ผลงานประจำคณะ	-	๒๐๐,๐๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๐)	-	-	-	๒๐๐,๐๐๐	

๓๓. ปัญหามีผลกระทบอยู่ถ้าหน่วยงานที่ศึกษาพบปัญหานี้ในส่วนราชการ

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ โดยเป็นเครื่องมือสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในการระบุทักษะด้านดิจิทัลที่ต้องพัฒนา รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ มีข้อมูลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดอย่างเหมาะสม

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑. การฝึกอบรมด้านการบริหาร (Training) เช่น ส่งไปเข้าสัมมนานักบริหารเข้ารับการอบรม ในวิทยาลัยการปกครองและวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ฝึกอบรมหัวหน้างานระดับต้น ระดับกลางและการฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. การอบรม E-Learning ในระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (Local MOOC) อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี
๓. การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง
๔. ส่งเสริมการศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษจาก สถาบันการศึกษาต่างๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๕. การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน
๖. การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ในด้านการบริหารทางการเงิน การบริหารบุคคล และควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๗. มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการตอบแทนที่ได้ปฏิบัติงานมาด้วยความวิริยะอุตสาหะจนครบ ๒ ปี ๔ ปี หรือ ๖ ปี เป็นต้น
๘. จัดให้มีการบำรุงขวัญ (Morale) ตามควรแก่กรณี เช่น ผู้ทำงานได้เรียบร้อยและรวดเร็ว เป็นผลดีแก่ทางราชการอย่างยิ่งก็พิจารณาบำเหน็จความชอบให้เป็นพิเศษ หรือชมเชยให้ปรากฏแล้วแต่กรณี

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ถึงวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. การอบรม E-Learning ในระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (Local MOOC) อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี
๓. การให้การศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษจาก สถาบันการศึกษาต่างๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงานเพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๔. การจัดหาเครื่องใช้ให้เพียงพอ
๕. ใช้ระบบ Teamwork ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
๖. จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็น ประโยชน์ร่วมกันมีการแจกจ่ายข่าวสารวิทยาการใหม่ๆ ที่น่ารู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๗. เมื่อข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาที่จะปูนบำเหน็จความชอบเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ประกาศยกย่องชมเชย ให้ปรากฏให้หมู่ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นกำลังใจ และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป
๘. การฝึกฝนตนเอง (Self Development) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการลงมือทำงานเพื่อหาประสบการณ์และความชำนาญด้วยตนเอง เช่น การค้นคว้าวิธีทำงานระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ การทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น
๙. จัดให้มีการฉลองประจำปี โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และครอบครัวมาร่วมสนุกด้วย เพื่อให้มีความสบายใจและพอใจที่จะทำงานของตนยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๑. การฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
๒. การปฐมนิเทศ (Orientation) คือการแนะนำชี้แจงให้พนักงานใหม่ได้รู้จักกฎระเบียบ การปฏิบัติตน ตลอดจนหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล ชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่ หรือ แนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
๓. การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน
๔. การจัดสรรบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยถือหลัก Put the right man on the right job เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ
๕. การสอนงานหรือแนะนำงาน เพื่อให้มีความสบายใจ ให้พ้นจากความวิตกกังวลต่างๆ ได้แก่ สอนงานแนะนำงานหรือแสดงวิธีทำงานให้ดู (Present the job) การทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง (Let the worker performs) การติดตามผล (Follow up)
๖. กำหนดหน้าที่ (Function) กำหนดความรับผิดชอบ (Responsibility) กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority) การทำงานโดยแจ้งให้ทราบด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือ คำสั่ง
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประเมินทำให้ผู้ประเมินทราบว่าพนักงานต้องการอะไร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตัวเองอย่างไร

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

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

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2570 - 2572



อัตรากำลัง
เหมาะสม



ตอบสนอง
ภารกิจ



บริการประชาชน
อย่างมีคุณภาพ



พัฒนาท้องถิ่น
อย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา