

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยได้พิจารณาถึงการใช้อัตรากำลังในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณโดยมีโครงสร้างการแบ่ง งานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดทำกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจและ หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยัง ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ปากทรงให้เหมาะสม

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตาม ภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชนเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ปากทรง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรได้มีมติให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙
<u>ภาคผนวก</u>	
-สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
-สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการ	
-สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	
-สำเนาเอกสารตำแหน่งว่าง	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายใต้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ประกอบด้วย

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ที่จะต้องจ่ายในตำแหน่งบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพรในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม

ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง อาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบ เดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม

(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหา	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> -สภาพถนนไม่ได้มาตรฐาน ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังใช้งานได้ดีช่วงฤดูแล้ง ส่วนฤดูฝนสภาพผิวถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ -ปัญหาด้านการสื่อสาร ไม่สามารถติดต่อกันได้ทุกพื้นที่ -ไฟฟ้ายังขยายไม่ครบทุกครัวเรือน -ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ -ปัญหาด้านเอกสารสิทธิ์ และสิทธิในที่ดินทำกิน 	<ul style="list-style-type: none"> -ก่อสร้างถนนสายหลักและสายรองให้ได้มาตรฐาน -ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน -ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน -ขยายระบบเครือข่ายโทรศัพท์ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน -จัดปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร
๒. ด้านแหล่งน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> -แหล่งน้ำตามธรรมชาติในช่วงฤดูแล้งมีสภาพตื้นเขิน -ระบบประปามีไม่ทั่วถึงและในช่วงฤดูแล้ง มีน้ำไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภค-บริโภค น้ำประปาไม่สะอาด 	<ul style="list-style-type: none"> -ขุดลอกลำคลอง/ลำห้วย และพัฒนาแหล่งน้ำที่ต้นเขินรวมทั้งพัฒนาแหล่งน้ำที่มีความจำเป็นเพื่อทดแทนการขาดน้ำผิวดิน -ก่อสร้างระบบประปาภูเขา / หมู่บ้าน -ขยายเขตประปาภูเขาและประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง -ปรับปรุงซ่อมแซมประปาหมู่บ้านเดิมให้สามารถใช้การได้ดี -ก่อสร้าง/จัดหา ภาชนะในการเก็บกักน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
๓. ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> -การแพร่ระบาดของยาเสพติด -ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย ตลอดจนจนปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ -ปัญหาความหลากหลายทางวัฒนธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> -ร่วมรณรงค์และให้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา ยาเสพติดอย่างจริงจัง -จัดตั้งศูนย์ข้อมูลประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารทันเหตุการณ์ -ส่งเสริมงานประเพณี เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม

สภาพปัญหา	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> -จำนวนนักเรียนที่ศึกษาต่อภาคบังคับจำนวนน้อยและนิยมเรียนในสถานศึกษาในพื้นที่ -ประชาชนบางส่วนไม่เห็นความในเรืองศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> -ส่งเสริมให้นักเรียนมีการศึกษาต่อจากภาคบังคับและให้ความสำคัญต่อคุณภาพของสถานศึกษาในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น -ขยายการศึกษาให้กับผู้ไม่มีโอกาสทางการศึกษา -จัดและสนับสนุนกิจกรรมทางประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนได้ทราบถึงความสำคัญต่อประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> -ประชาชนขาดความรู้ และสนใจในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร -องค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่จำกัด -ประชาชนบางส่วนยังไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเลือกตั้งดีเท่าที่ควร -พื้นที่แต่ละหมู่บ้านอยู่ห่างไกลจากตัวอำเภอการคมนาคมไม่สะดวก 	<ul style="list-style-type: none"> -จัดแหล่งเรียนรู้ชุมชน เช่น จัดตั้งศูนย์ข้อมูลตำบลอินเตอร์เน็ตตำบล ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน และระบบเสียงตามสายภายในตำบล -ก่อสร้างและปรับปรุงอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล -ปลูกฝังค่านิยมที่ดี เกี่ยวกับระบบการเมืองการปกครอง
๖. ด้านการสาธารณสุข	<ul style="list-style-type: none"> -ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการดูแลสุขภาพร่างกายที่ดีและถูกต้อง -ประชาชนไม่ทราบและไม่เข้าใจถึงวิธีป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรงในงานด้านสาธารณสุข 	<ul style="list-style-type: none"> -รณรงค์ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทราบถึงผลดีจากการดูแลสุขภาพ เช่น การจัดกิจกรรมรักสุขภาพ จัดตั้งชมรมการออกกำลังกาย -เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน รณรงค์ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับโรคติดต่ออย่างต่อเนื่อง -จัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขโดยตรง
๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> -ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายโดยการบุกรุกเข้าถือครองที่ดิน 	<ul style="list-style-type: none"> -วางผังเมืองเพิ่มพื้นที่สีเขียวและจัดให้มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ -สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -จัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -หน่วยงานราชการและองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมร่วมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนทราบถึงโทษของการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๘. ด้านเศรษฐกิจ	-ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ -ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร	-ทางราชการควรมีนโยบายแทรกแซงผลผลิตทางการเกษตร -ให้มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร แหล่งท่องเที่ยวชุมชน -ต้องการให้มีความรู้เกี่ยวกับการปลูกพืชผลทางการเกษตร

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และตามกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่ได้จากการวิเคราะห์ศักยภาพและสถานการณ์โดยใช้เทคนิค Swot Analysis เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนรวมทั้งพัฒนาตำบลปากทรงได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยกำหนดภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา
- (๓) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การผังเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร
- (๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปกครองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

จากปัญหาและความต้องการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปกครอง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตำบล ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง มีแนวทางการพัฒนา

ดังนี้

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษา ถนน ตรอกซอย สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และการป้องกันกีดขวางตลอดริมคลอง
- ๑.๒ พัฒนาระบบผลิตและจำหน่ายน้ำประปาผิวดิน
- ๑.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้า

- ๑.๔ ประสานภาครัฐ/เอกชน ขยายเครือข่ายโทรศัพท์
- ๑.๕ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
- ๒.๑ ส่งเสริมให้คนมีงานทำสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์
- ๒.๒ สนับสนุนการจัดตั้งแหล่งเงินทุนในชุมชน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และการบริหารทรัพยากรธรรมชาติ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
- ๓.๑ สร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓.๒ การจัดการขยะอย่างเหมาะสม
- ๓.๓ เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน
- ๓.๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ พัฒนา พื้นที่แหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพและคุณภาพ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
- ๔.๑ สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบและขยายโอกาสทางการศึกษา
- ๔.๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๓ ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนเรียนรู้ตลอดชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
- ๕.๑ ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- ๕.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการชุมชน
- ๕.๓ ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
- ๕.๔ จัดสวัสดิการสังคมที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
- ๖.๑ ดูแลควบคุมป้องกันโรคต่างๆและการให้บริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- ๖.๒ ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน
- ๖.๓ ส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาประชาธิปไตยและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
- ๗.๑ การพัฒนาการให้บริการประชาชนและการพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ๗.๒ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ อบต.

การวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของประชาชน ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของท้องถิ่น และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด สภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นโดยใช้เทคนิค (SWOT ANALYSIS) เพื่อให้มีการพิจารณาข้อมูลอย่างรอบด้าน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารสำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จด้วยวิธีการที่สอดคล้องและเหมาะสมกับศักยภาพขององค์กรที่เป็นอยู่ ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTH)

๑. โครงสร้างองค์กร (Structure)

การแบ่งส่วนราชการ

อบต.ปากทรง แบ่งส่วนราชการเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และ กองช่าง

- สำนักปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานการศึกษา งานสาธารณสุข งานพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการประชุม งานรัฐพิธี งานประเพณีต่างๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนและงานอื่นที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของส่วนราชการใดเฉพาะ

- กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินการคลังทั้งหลาย การบัญชี การจัดทำฎีกา จัดทำสถิติ และรายงานทางการเงินการคลัง การพัสดุ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

- กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิศวกรรม โครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง การสำรวจ ออกแบบ การควบคุมงานก่อสร้าง ควบคุมอาคาร งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมายเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างไม่สลับซับซ้อน สามารถบริหารงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

สายการบังคับบัญชา

- มีการกำหนดสายการบังคับที่ชัดเจน ทุกคนในแต่ละส่วนราชการทราบว่าสายการบังคับบัญชาของตนเป็นอย่างไร และสายการบังคับบัญชา มีเพียง ๓ ชั้น จากบนลงล่าง คือ ๑) นายก อบต. /รองนายก อบต. ที่ปฏิบัติราชการแทน, ๒) ปลัด อบต./รองปลัด, ๓) หัวหน้าส่วน/ผอ.กองก็จะทำให้การสั่งการบังคับบัญชาเป็นไปด้วยความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

การประสานงาน

- ด้วยส่วนราชการเพียง ๓ ส่วน และสายการบังคับบัญชาที่สั้น การประสานงานภายในองค์กรจึงทำได้โดยง่าย และยังได้มีการประชุมระหว่างผู้บริหาร อบต. กับพนักงาน อบต. เป็นประจำทุกเดือน เพื่อติดตามงานและร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานทำให้การทำงานเป็นเอกภาพและสอดคล้องสนับสนุนกันได้ดี

- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนกลุ่มวัยใกล้เคียงกันและมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้การประสานงานเป็นไปได้อย่างดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๒. กลยุทธ์ขององค์กร (strategy)

- มีการจัดทำแผนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงพัฒนาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและประชาชนสามารถคาดหวังได้ว่าท้องถิ่นหรือตนเองจะได้รับอะไรจากการทำงานของ อบต. ซึ่งแผนเหล่านั้นเช่น แผนชุมชน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาห้าปี แผนการดำเนินงานประจำปี งบประมาณรายจ่ายประจำปี

- มีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้ในปฏิบัติงาน เช่น โปรแกรมประมาณราคาก่อสร้างที่พัฒนาขึ้นเอง ถนนลาดยางประหยัดงบประมาณแต่ได้มาตรฐาน ถนนแบบน้ำถลัน (ถนนขี้มูก) ที่ใช้เป็นถนนขี้มูกและเป็นฝายในช่วงฤดูแล้ง

๓.ระบบในการดำเนินงานขององค์กร(Systems)

- นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน
- มีการจัดระบบการให้บริการแบบจุดเดียว ศูนย์บริการร่วม
- มีการวางระบบการควบคุมภายในที่ดี มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ จุดเสี่ยง วางมาตรการป้องกัน

และติดตามประเมินผล

- มีการควบคุมทางการเงินการคลังให้เป็นปัจจุบัน โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วย และเบิกจ่ายเงินให้รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบ
- มีการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน และใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรโดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก โดยเน้นกระบวนการที่เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้สมัครว่าจะได้รับความยุติธรรมในการแข่งขัน
- มีการลดขั้นตอนการทำงานและกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานให้ชัดเจน แล้วประกาศให้ประชาชนทราบ และมีการทบทวนปรับปรุงเป็นประจำทุกปี เพื่อให้งานให้บริการเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นที่พึงพอใจของประชาชน
- มีการจัดส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม หรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเปิดโลกทัศน์ใหม่ของบุคลากร เพื่อกลับมาปฏิบัติงานให้องค์กรได้ดียิ่งขึ้น
- มีการกำหนดการกระจายงบประมาณด้านการลงทุนแต่ละปีไปยังทุกหมู่บ้าน เป็นข้อตกลงระหว่างผู้บริหาร อบต. และสมาชิกสภา อบต. ทำให้เกิดการกระจายงบประมาณลงทุกหมู่บ้านอย่างเท่าเทียม และลดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกสภา อบต.และผู้บริหาร อบต.

๔.รูปแบบหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style)

- นิยมทำงานเป็นทีม ใช้การตัดสินใจร่วมกันในเรื่องที่สำคัญ ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายประจำทำให้เกิดความรอบคอบในการบริหารงาน งานบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย และเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน
- มีบุคลิกเป็นกันเอง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่นับการบังคับบัญชา ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นกันเองและผ่อนคลาย

๕.สมาชิกในองค์กร (Staff)

- บุคลากรส่วนใหญ่ยังอยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาว อายุเฉลี่ยอยู่ที่ ๒๔-๓๘ ปีและพนักงาน อบต. ร้อยละ ๗๐ จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานจ้าง ร้อยละ ๙๐ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ขึ้นไป จึงมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตลอดเวลา
- พนักงาน อบต.ทุกคน รวมถึงพนักงานจ้างสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตได้ ซึ่งทำให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานและใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารและแหล่งเรียนรู้ตลอดเวลา
- สมาชิกสภา อบต.มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและบุคลากร มีความเป็นกันเองทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีข้อขัดแย้งน้อย

๖.ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skill)

- อบต. มีการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเอง เช่น โปรแกรมประมาณราคาก่อสร้างที่พัฒนาขึ้นเอง ถนนลาดยางประหยัสดงบประมาณแต่ได้มาตรฐาน ถนนแบบน้ำล้น (ถนนข้ามน้ำ) ที่ใช้เป็นถนนข้ามน้ำและเป็นฝายในช่วงฤดูแล้งและการใช้เทคโนโลยีแผนที่ดาวเทียมและระบบ GIS มาใช้ในงานกองช่าง

๗. ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Values)

- การอยู่ร่วมกันแบบพี่น้องและถือประชาชนเป็นใหญ่ ต้องทำงานแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๘. ด้านศักยภาพชุมชน

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวกเนื่องจากมีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๑ ถนนสาย

หลังสวน-ราชกรูด เชื่อมกับจังหวัดระนอง

- มีรถโดยสารประจำทางจังหวัดระนองผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง สายระนอง-สุราษฎร์ธานี

ระนอง - หาดใหญ่

- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมผลิตทางการเกษตรที่สำคัญได้แก่ปาล์ม ยางพารา ทุเรียน

มังคุด ฯลฯ

- มีโรงเรียนสังกัดสพฐ. ๓ โรงเรียนสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- มีการจัดตั้ง หมู่บ้าน ๙ หมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง
- ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้น้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบเตือนภัยให้ประชาชนได้รับทราบ
- ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีหอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูล

ข่าวสาร

- มีการให้บริการด้านการสื่อสารของบริษัททีโอทีและมีสัญญาณโทรศัพท์ไร้สายของเอกชนหลายบริษัท
- มีกองทุนในหมู่บ้าน เช่น การออมเงินสัจจะ ฯลฯ
- มีกลุ่มอาชีพแม่บ้าน กลุ่มสตรี กองทุนเงินสาธารณสุขมูลฐานชุมชนกองทุนหมู่บ้าน
- มีแหล่งน้ำเป็นต้นน้ำและมีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน (WEAKNESSES)

๑. โครงสร้างองค์กร (Structure)

- ในโครงสร้างที่มีส่วนราชการน้อยและไม่ซับซ้อนเป็นจุดแข็งก็จริงแต่ในทางกลับกันก็เป็นจุดอ่อน เพราะไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่มีความชำนาญโดยเฉพาะและไม่ครอบคลุมภารกิจที่สำคัญ เช่น ด้านสาธารณสุข

๒. กลยุทธ์ขององค์กร (straegy)

- มีการกำหนดแผนงาน/โครงการในแผนพัฒนาห้าปีที่ไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่มี ทำให้เป็นลักษณะการสร้างความคาดหวังให้กับประชาชนไว้มากแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด

ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)

- การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม เมื่อกลับมายังไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับมาให้แก่ผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ขาดรูปแบบการประชาสัมพันธ์

๓. สมาชิกในองค์กร (Staff)

- ผู้ปฏิบัติงานกับงานไม่สมดุลกันเพราะปริมาณงานมากกว่าคนๆ หนึ่งต้องรับงานหลายอย่าง เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผนต้องรับงานสาธารณสุข ฯลฯ เนื่องจากมีการเคลื่อนไหวของบุคลากร เช่น การโอนย้ายและมีปริมาณงานที่มากกว่ากรอบโครงสร้างจะมีได้ เช่น กองการศึกษา กองสาธารณสุข กองสวัสดิการสังคม ฯ ยังไม่สามารถมีได้เนื่องจากงบประมาณและโครงสร้างองค์กร แต่ผลงานจึงต้องปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งได้ทัน

๔. ความรู้ ความสามารถขององค์กร (Skill)

- ด้วยวัยวุฒิของบุคลากรที่น้อยและขาดประสบการณ์ ทำให้การทำงานบางครั้งผิดพลาดเพราะไม่ได้ศึกษาระเบียบกฎหมาย

๕. ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร(Shared Values)

- การโอนอ่อนผ่อนปรนในการใช้ระเบียบกฎหมายมากเกินไปของผู้บริหารและพนักงานบางครั้งทำให้พนักงานขาดระเบียบวินัย ความรับผิดชอบและความตรงต่อเวลา

๖. จุดอ่อนชุมชน

- คนในวัยทำงานคนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมืองและต่างประเทศ
- ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้
- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งมีบ้างแต่กลุ่มเล็กๆ
- องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นชุมชนที่อยู่ห่างไกลตัวเมือง สิ่งของเครื่องใช้ราคาแพง เพราะต้องนำมาจากแหล่งอื่นหรือในเมืองใหญ่ จึงมีการบวกราคาค่าขนส่ง เช่น น้ำมัน เสื้อผ้าถุงห่ม ฯลฯ
- ขาดสถานศึกษาระดับฝึกออาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล
- ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ไม่มีโรงงานในพื้นที่
- องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น งานสาธารณสุข ฯลฯ ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด
- ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล
- แหล่งเงินทุนต่างๆ เช่น ธนาคารพาณิชย์ มีน้อยประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อ
- ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์การจะเข้าไปพัฒนาเป็นไปด้วยความยากลำบาก

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. เศรษฐกิจ

๑.๑ การสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นเศรษฐกิจในภาพรวมเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ภาคประชาชน และเอกชนในการลงทุนและการบริโภค

๑.๒ การรักษาและเพิ่มรายได้ของประชาชน โดยร่วมมือกับเอกชนชะลอการเลิกจ้างและป้องกันการขยายตัวของการเลิกจ้าง จัดฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมรายได้ สร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ ให้ได้รับเบี้ยยังชีพเดือนละ ๖๐๐ - ๑,๐๐๐.-บาท ตามช่วงอายุ

๑.๓ การลดค่าครองชีพของประชาชน โดยให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี ๑๕ ปี กำกับดูแลสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพ ใช้ไฟฟ้า/น้ำประปาฟรี รถเมล์/รถไฟฟรี มีแหล่งท่องเที่ยวที่

ยังเป็นธรรมชาติมากมาย เช่น น้ำตกเหวไหลม ยอดเขานมสาว หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงบ้านคลองเรือ กิจกรรมล่องแพ ล่องแก่ง และเริ่มเป็นที่รู้จักมากขึ้นทุกปี เป็นโอกาสที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวให้หมุนเวียนในชุมชน

- มีผลผลิตทางการเกษตรที่มากและมีคุณภาพ ได้แก่ มังคุด ทุเรียน ลองกอง ปาล์ม น้ำมัน ยางพารา ที่สร้างรายได้แก่ประชาชนและมูลค่าแก่ตำบล
- การมีสวนผลไม้ที่หลากหลาย เป็นโอกาสในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นการเพิ่มช่องทางหารายได้แก่ประชาชนและกระจายผลผลิตทางการเกษตรอีกทางหนึ่ง
- มีศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ที่หน่วยอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำพะโต๊ะ จะเป็นโอกาสในดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและพึ่งตนเองของประชาชน
- มีกลุ่มออมทรัพย์ในทุกหมู่บ้าน

๒. เทคโนโลยี

- มีการใช้เทคโนโลยีการผลิตไฟฟ้าพลังน้ำของตำบลปากทรง จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๕ และ หมู่ที่ ๙ เป็นการใช้นโยบายเพื่อมาปรับใช้โดยการลำนํ้าธรรมชาติเป็นพลังงานในการเดินเครื่อง โดยวิธีสร้างเขื่อนปิดกั้นแม่น้ำไว้เป็นอ่างเก็บน้ำให้มีระดับอยู่ในที่สูงจนมีปริมาณน้ำและแรงดันเพียงพอที่จะนำมาหมุนเครื่องกังหันน้ำและเครื่องกำเนิดไฟฟ้าซึ่งอยู่ในโรงไฟฟ้าทำนํ้าที่มีระดับต่ำกว่าได้ ซึ่งเป็นโอกาสที่จะต่อยอดการพัฒนาเพื่อช่วยเหลือประชาชนโดยใช้พลังงานทดแทน และประหยัดค่าใช้จ่าย
- หน่วยอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำพะโต๊ะ ได้นำเทคโนโลยีแผนที่ดาวเทียมและระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศ (GIS) มาใช้ประโยชน์เพื่อตรวจสอบสภาพป่าไม้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงมีความสัมพันธ์ที่ติดต่อกันจึงได้ขอข้อมูลแผนที่ดาวเทียมและระบบ GIS มาใช้ประโยชน์ในงานของกองช่าง

๓. กฎหมาย

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดให้
 - ๓.๑ รัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการสาธารณสุข การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ซึ่งจะทำให้ อปท. มีอิสระที่ดำเนินงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยไม่ติดอยู่ในกรอบแนวทางเดิม ๆ และสามารถ นำความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ที่หลากหลายมาพัฒนาและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๓.๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดบริการสาธารณสุขเพื่อ ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่ อปท. โดยใช้หลักความสามารถทั่วไป ซึ่งจะทำให้ อปท. สามารถดำเนินงานได้อย่างหลากหลาย
 - ๓.๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการ บริหารงานได้โดยอิสระ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ พัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณสุขได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่
 - ๓.๔ ให้มีกฎหมายรายได้ท้องถิ่น เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์ให้มีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่ายตามอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๓.๕ เปลี่ยนพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่อ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่น รวมถึงสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรอื่นที่จะถ่ายโอนมายัง อปท. ว่าตัวเองยังคงเป็น ข้าราชการเช่นเดิม

- พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น โดยมีหน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุนและถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

- พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต.มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับรัฐ และหรือให้ อบต.จัดการศึกษาได้เองให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

- แผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับปัจจุบัน ให้มีการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะการถ่ายโอนสถานีนอนามัยให้แก่ อบต.

๔. การเมือง

- รัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข โดยลงทุนพัฒนาระบบบริการสุขภาพของภาครัฐในทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ยกกระดับสถานีนอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

- นโยบายด้านพลังงานทดแทนเป็นวาระแห่งชาติ โดยสนับสนุนให้มีการผลิตและใช้พลังงานหมุนเวียนในระดับชุมชน/หมู่บ้าน ตลอดจนส่งเสริมและวิจัยพัฒนาพลังงานทดแทนทุกรูปแบบอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๕. สังคม

- รัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข โดยลงทุนพัฒนาระบบบริการสุขภาพของภาครัฐในทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ยกกระดับสถานีนอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

- รัฐบาลมีนโยบายเร่งรัดการออกเอกสารสิทธิให้แก่เกษตรกรยากจนและชุมชนที่ทำกินอยู่ในที่ดินของรัฐที่ไม่มีสภาพป่าแล้วในรูปของโฉนดชุมชน

- สภาพสังคมยังเป็นสังคมแบบชนบท ประชาชนมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน และมีความสามัคคีและมีการทำงานร่วมกันของประชาชนกับหมู่บ้านและ อบต.อยู่เป็นประจำ

- จังหวัดชุมพรสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

- มีเส้นทางคมนาคมสะดวกสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

- ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดีการปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

อันตราย/ภัยคุกคาม (THREATS)

๑. เศรษฐกิจ

- เศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลโดยรวมทั้งค่าครองชีพประชาชนที่สูงขึ้น คนตกงาน

- ผลไม้ราคาตกต่ำ ทำให้ประชาชนขาดทุน ต้องกู้หนี้ยืมสินมาเป็นทุนประกอบอาชีพต่อไป ซึ่งจะสร้างปัญหาต่อการดำรงชีพในอนาคตหากราคาผลผลิตยังคงตกต่ำต่อไป

- เมื่อผลไม้ราคาตกต่ำ ประชาชนก็ตัดโค่นหันมาปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ปาล์มน้ำมัน ยางพารา กาแฟกันอย่างมาก ในอนาคตอาจทำให้สินค้าล้นตลาดและราคาตกต่ำได้

- ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้รัฐบาลจัดเก็บรายได้ลดลง ก็ส่งผลกระทบต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ลดลงตามไปด้วย

๒. เทคโนโลยี

- มีไวรัสคอมพิวเตอร์สายพันธุ์ใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาหากไม่มีระบบป้องกันที่ดีไวรัสจะสร้างความเสียหายแก่ข้อมูลและคอมพิวเตอร์
- เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก จนทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกันเองมีน้อยลง การพบปะ การเผชิญหน้า คนเราไม่ค่อยใส่ใจคนรอบข้าง

๓. กฎหมาย

- ระเบียบหนังสือสั่งการ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด หากไม่มีการติดตามที่ต่อเนื่องอาจทำให้การทำงานผิดพลาดไม่เป็นไปตามระเบียบได้
- กฎหมาย/ระเบียบที่ใช้กับ อปท. ไม่ทันสมัย ไม่มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ทำให้ อปท. ไม่มีอิสระอย่างแท้จริงตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเองได้

๔. การเมือง

- ด้วยสภาพการเมืองระดับประเทศที่ยังไม่อาจไว้วางใจได้ก็ทำให้การดำเนินนโยบายของรัฐบาลไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่และการผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวกับท้องถิ่นก็ล่าช้าทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร

๕. พื้นที่

- มีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงและอุทยานแห่งชาติควนแมยายหม่อน ไม่สามารถพัฒนาได้ทั้งพื้นที่เนื่องจากติดเขตป่า
- ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายอื่นตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และการพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นของ อบต.ปากทรงเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของอบต. ปากทรง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนา อบต.ปากทรงจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังจวบจน อบต.ปากทรง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม โดยมีจุดมุ่งหมายให้การดำเนินงานของตำบลปากทรงบรรลุวิสัยทัศน์ คือ “ตำบลเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนเข้มแข็งและน่าอยู่ ประชาชนอยู่ดีมีสุขถ้วนหน้า” ซึ่งจะต้องดำเนินงานโดยเป็นไปตามพันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า อบต. มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT อบต.ปากทรง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้น ได้กำหนดภารกิจของอบต. เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และการบริหารทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาด้านการศึกษา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๖. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๗. การพัฒนาประชาธิปไตยและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการอบอัตรากำลัง

๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรากำลัง ดังนี้

๑. สำนักปลัด

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับขอน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะแบกงาม

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล

จำนวน ๑๗ อัตรากำลัง

๒) ครู

จำนวน ๑ อัตรากำลัง

๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)

จำนวน ๑๔ อัตรากำลัง

๔.) พนักงานจ้าง(ทั่วไป)

จำนวน ๙ อัตรากำลัง

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๔๑ อัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัด

มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง

มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การทำงานทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง

มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุ งาน ออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานแผนปฏิบัติการงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การ เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การจัดการคุณภาพน้ำ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงและเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาลงข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

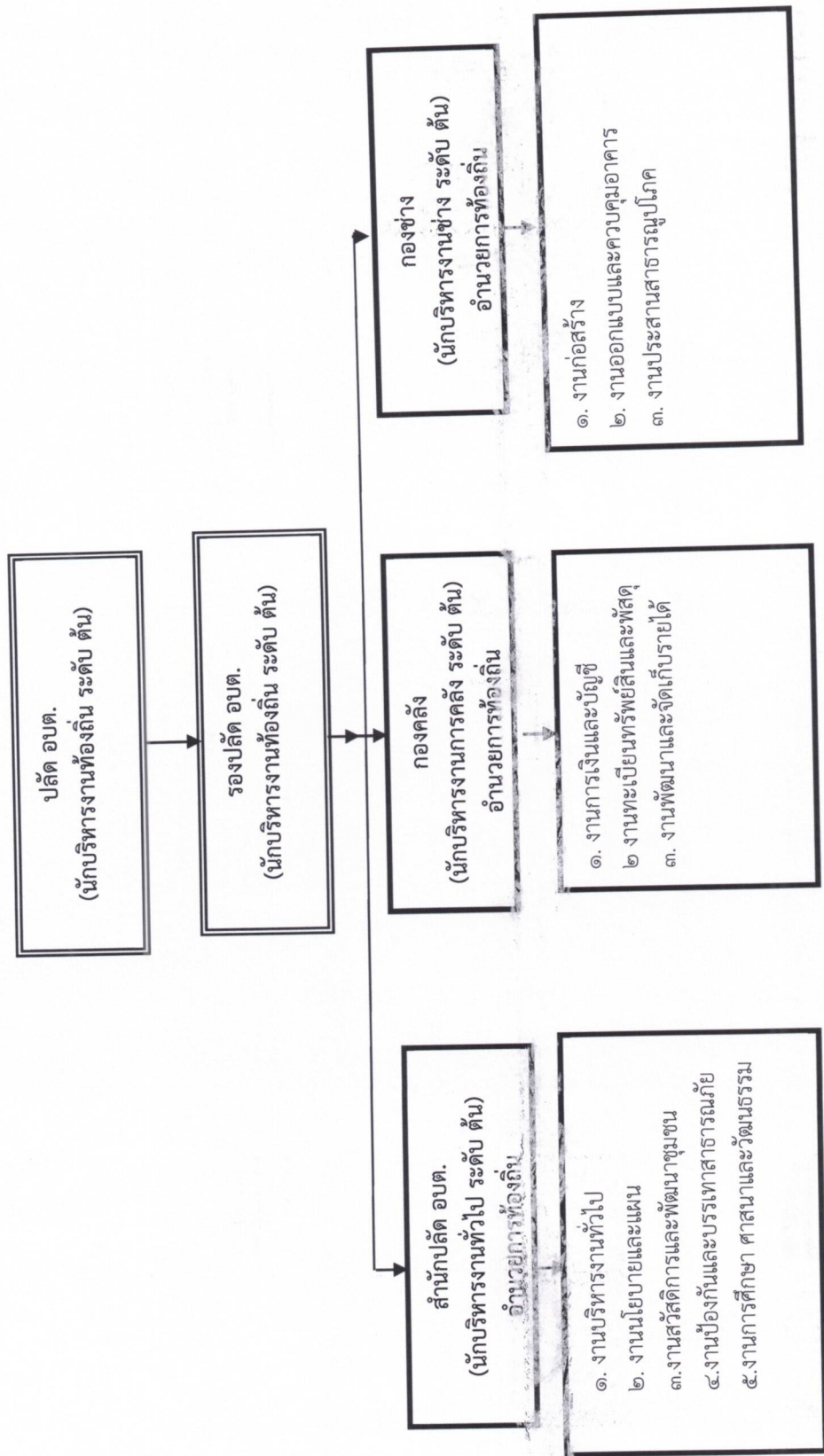
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.สำนักปลัด (๐๑)								
๑.๑ พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ กค.๖๓ ขอความเห็นชอบรับ โอน (เอกสารแนบ)
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-เงินอุดหนุน
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ไม่มีผู้ผ่านการสรรหา เป็นพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๙ ธ.ค.๖๒(เอกสารแนบ)
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- เงินอุดหนุน
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	- เงินอุดหนุน ๓ อัตรา - เงินบท้องถิ่น ๑ อัตรา
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมสำนักปลัด	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	

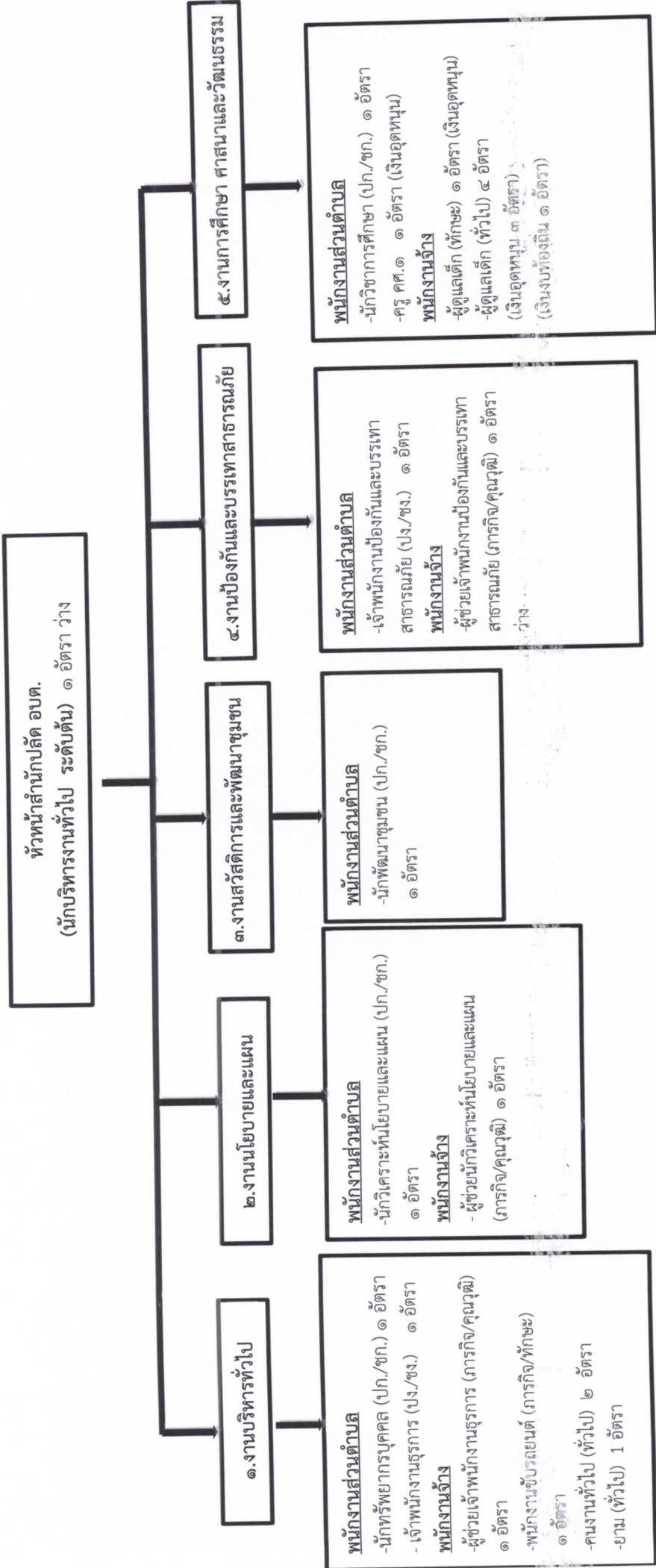
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒. กองคลัง (๐๔)								
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ก.ค.๕๖ ประกาศรับโอน ๑ ก.ค.-๓๑ ส.ค.๖๓ (เอกสารแนบ)
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๖๐ ประกาศรับโอน(ย้าย) (เอกสารแนบ)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๓. กองช่าง (๐๕)								
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑๒ เม.ย.๖๐ ประกาศรับโอน ๑ ก.ค.-๓๑ ส.ค.๖๓ (เอกสารแนบ)
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑๑ ก.ค.๖๒ กอง ช่างยังมีความต้องการ ตำแหน่งนี้แต่ที่ยังประกาศ รับสมัครไม่ได้เนื่องจาก เอกสารรับสมัครยังไม่ สมบูรณ์(เอกสารแนบ)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

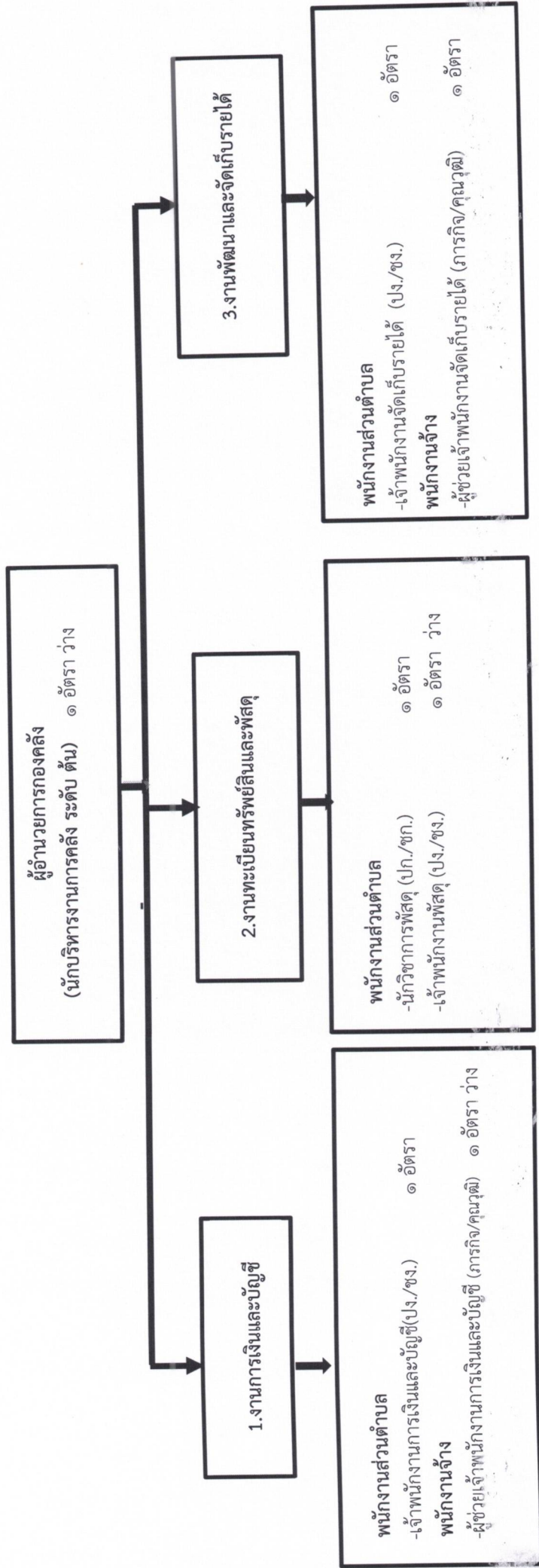


โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจการ	ทั่วไป	
มีนครอง	-	-	-	๓	๑	-	๑	๑	-	๑	๔	๗	๑๘
อัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครู	ภารกิจ	ทั่วไป		
มีนครอง	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	๔
อัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและทำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการที่ใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง				
๑	นางสาวธัญญ์รัตน์ จันทร์รอด	ร.บ.ม.	๑๑-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๔๖๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	๔๖๔,๑๖๐
๒	จำเอนสมชาย มีแก้ว	ร.บ.ม.	๑๑-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	๔๓๓,๔๐๐
๓	สำนักงานปลัด -ว่าง- 7๐๔๓๖.๖7 16๓๓.64.	ร.บ.ม.	๑๑-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๓๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ก.ค. ๖๓ ขอความ เห็นชอบรับได้ (ปก.๓๖๖๖)
๔	นางสาวกรรณิการ์ ชูรัตน์ 1 กพ ๖4 (๑๖)	บ.บ.บ	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	๒๖๒,๕๖๐
๕	นางสาวอำพร สิริภานิน	ร.บ.ม.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๒,๘๘๐x๑๒)	-	๓๘๒,๕๖๐
๖	นางสาวริสา ชัยนุกษ์ 4 มิ ๖4 - ๒4	ว.ท.บ	๑๑-๓๐-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	๑๘๐,๓๒๐
๗	นางสาวจิรากร สุทธิ	บ.บ.บ.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๑๘๐,๓๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	๑๘๐,๓๒๐
๘	นางสาวณภัท เวียงจันทร์ 5 มิ ๖4	ป.ว.ส.	๑๑-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๑๖,๓๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)	-	๒๑๖,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๙	จำเอนอุษา มัยยัสต์ 15 ม.๑. ๖๑ (๖๖)	ปวส.	๑๑-๓๐-๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๑๑-๓๐-๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๒๖๐,๔๐๐ (๒๑,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๔๐๐
๑๐	นางกัลยาณี จันทร์กุล	ค.บ.	๑๑-๓๐-๑- ๒๒๐๔-๒๔๙	ครู	คศ.๑	๑๑-๓๐-๑- ๒๒๐๔-๒๔๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	พนักงานจ้าง นายเกียรติศักดิ์ ภูมิติ	ร.บ.	-	ผ.น.กวิศรหะทำ	ภารกิจ	-	ผ.น.กวิศรหะทำ	ภารกิจ	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๒	นางงามเลณี ทองคง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางสาวณัฐสุดา ปราสาทิกะพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวเบญจรัตน์ ผิงผาย	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	นางสาวเจนจิรา อินกล้า	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	นางสาวรวริศ คล้ายมะลวน	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	นางสาวชมจิรา รักษาตรี	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (จ้างบุคลากร)
๑๘	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ไม่มีผู้ผ่านการสรรหา เป็นพนักงานจ้าง ๙๐๐๐/เดือน เมื่อวันที่ ๙ ธ.ค. ๖๒ (เอกสารแนบ)
๑๙	นายมนัส ดวงสวัสดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๒๑,๖๘๐ (๑๐,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๖๘๐
๒๐	นายประสงค์ มวลน้อย	ม.๖	-	ยาม	ทั่วไป	-	ยาม	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวณทิพย์ ไชโยภูมิ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นายพงษ์ศักดิ์ รุ่งสุวรรณ	ม.๖	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	กองคลัง -ว่าง-	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ก.ค.๕๖ ประกาศรับโอน ๑ ก.ค. - ๓๑ ส.ค.๖๓ (เอกสารแนบ)	
๒๔	นางฉันทยวี เจริญชัย	ร.ป.บ.	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕๓,๘๘๐ (๒,๔๕๐x๑๒)	-	๒๕๓,๘๘๐	
๒๕	นางสาวกัญญ์สิริดา รุ่งเรือง	บ.ร.บ.	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๖๐x๑๒)	-	๒๓๙,๖๔๐	
๒๖	-ว่าง-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ ว.ร.	ปง/ ชง.	๒๕๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	๒๕๗,๙๐๐ ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๖๐ ประกาศรับโอน (ย้าย) (เอกสารแนบ)	
๒๗	นางสาวพุดตาล เมืองรัมย์	บ.ช.บ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐	
๒๘	พนักงานจ้าง น.ส.มฤดี นิสัยเหมาะ	ป.ว.ส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ภารกิจ	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๖๐x๑๒)	-	๑๑๗,๒๔๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน				
๒๙	-ว่าง-	-										๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ มี.ค. ๖๓ ลาออก (เอกสารแนบ)		
	กองช่าง													
๓๐	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	พนักงานการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	พนักงานการเงิน และบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๑-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	พนักงานการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	การกิจ	๓๘๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑๒ เม.ย. ๖๐ ประกาศรับโอน ๑ ก.ค.-๓๑ ส.ค. ๖๓ (เอกสารแนบ)
๓๑	นายต่อศักดิ์ วัฒนสาร	ปวส.	๑๑-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	นายช่างโยธา	๑๑-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐	
๓๒	นางสาววิมลเมธ เลิศการณ	ปวส.	๑๑-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๑-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐	
	พนักงานจ้าง													
๓๓	นายสิทธิพงษ์ แก้วดำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ	๑๔๕,๔๔๐ (๑๒,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๔๔๐	
๓๔	นายอุตร วัตพล	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	การกิจ ทักษะ	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	การกิจ ทักษะ	๒๕๒,๔๘๐ (๒๑,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๔๘๐	
๓๕	นายสมมารณ รสอุทิศ	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	การกิจ ทักษะ	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	การกิจ ทักษะ	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐	
๓๖	นายเรืองศักดิ์ นกดำ	ปวส.	-	ผช.จพง.ประปา	การกิจ	ผช.จพง.ประปา	-	ผช.จพง.ประปา	การกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง ระดับ	ตำแหน่ง ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๓๗	นายปริญญา ฤทธิ์กระโทก	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ภารกิจ ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ภารกิจ ทักษะ	๑๒๖,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๘	นายวีโรจน์ ชำนาญ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	ภารกิจ ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	ภารกิจ ทักษะ	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๙	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	ภารกิจ ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	ภารกิจ ทักษะ	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑๑ ก.ค. ๖๒ กองช่างยัง มีความต้องการ ตำแหน่งนี้แต่ที่ยัง ประกาศรับสมัคร ไม่ได้เนื่องจาก เอกสารรับรอง ไม่สมบูรณ์ (เอกสารแนบ)
๔๐	นายพิชญ์ แซ่ฮ้อ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางสาววิภาดา คุ่มรอบ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ

และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- พ.ศ.๒๕๖๖) ดังต่อไปนี้

ที่	โครงการ / กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การพัฒนาตำแหน่งบริหาร ๑.๑ ฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆที่จัดขึ้น เองหรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม พนักงาน ๑.๒ การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น	๑.๑ หลักสูตรของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นและ หน่วยงานอื่นที่กำหนด ๑.๒ หลักสูตรของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นและ หน่วยงานอื่นที่กำหนด ๑.๓ หลักสูตรของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นและ หน่วยงานอื่นที่กำหนด	-อย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง -อย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	อบต.ปากทรง หรือหน่วยงาน อื่น ๆ อบต.ปากทรง หรือหน่วยงาน อื่น ๆ อบต.ปากทรง หรือหน่วยงาน อื่น ๆ
๒	การพัฒนาความชำนาญ(สายปฏิบัติ) ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนา ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีเพียงพอต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ ๒.๔ มอบหมายงานให้ปฏิบัติแทนกรณีมีการลาเพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้	๒.๑ หลักสูตรของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นและ หน่วยงานอื่นที่กำหนด ๒.๒ หลักสูตรของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นและ หน่วยงานอื่นที่กำหนด ๒.๓ หลักสูตรของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นและ หน่วยงานอื่นที่กำหนด ๒.๔ ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข	-ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ -ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ -ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ -ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	อบต.ปากทรง หรือหน่วยงาน อื่น ๆ อบต.ปากทรง หรือหน่วยงาน อื่น ๆ อบต.ปากทรง หรือหน่วยงาน อื่น ๆ อบต.ปากทรง หรือหน่วยงาน อื่น ๆ
๓	การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลอง ปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอน งานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่ ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจง ก่อนบรรจุงานใหม่ สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดย บุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่	๓.๑ ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๓.๒ ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	-ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ -ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖	อบต.ปากทรง หรือหน่วยงาน อื่น ๆ อบต.ปากทรง หรือหน่วยงาน อื่น ๆ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง มีการประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

