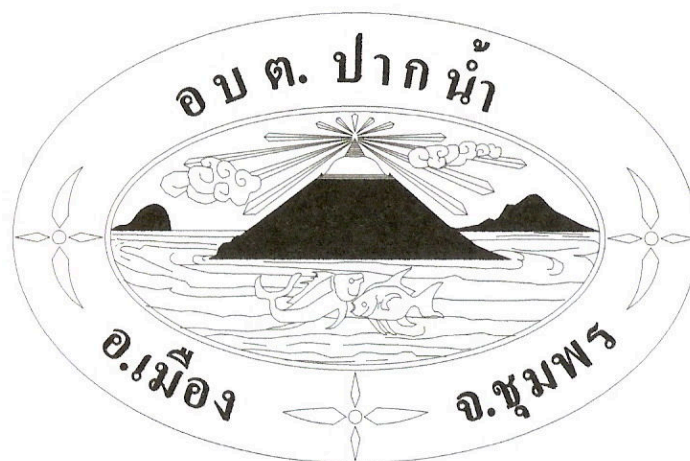


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.ปากน้ำ	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.ปากน้ำ	๘
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่ อบต.ปากน้ำจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓/
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ อบต.ปากน้ำ	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ อบต.ปากน้ำ	๓๙
ภาคผนวก	
✿ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๔๑
✿ สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๔๒
✿ สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	๕๐
✿ แบบขออนุมัติยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง(เอกสารหมายเลข ๑-๖)	๕๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีเจ้าพนักงานธุรการ เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องการทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกี่ยยณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่

เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่ จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ว่ามี ปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่ง สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ๑.๒ ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าบริเวณถนนสาธารณะชำรุด
- ๑.๔ สภาพถนนบางสายมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ๑.๑ ขุดลอกวางระบบการระบายน้ำ
- ๑.๒ จัดให้มีระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๓ จัดกำลังเจ้าหน้าที่ออกตรวจตราจุดที่ชำรุด เพื่อซ่อมแซมอย่างสม่ำเสมอ
- ๑.๔ จัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซมถนน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพ
- ๒.๒ ขาดงบประมาณในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ไม่มีตลาดกลางในการรองรับผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพเสริม
- ๒.๒ สนับสนุนการจัดตั้ง
- ๓.๓ ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ เยาวชนในพื้นที่ประสบปัญหาติดยาเสพติด
- ๓.๒ มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น โรคระบาด อาชญากรรม ฯลฯ
- ๓.๓ การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุและคนพิการยังไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ๓.๑ ให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหายาเสพติด
- ๓.๒ สนับสนุนและให้ความรู้ในการป้องกันโรคระบาด และอาชญากรรม
- ๓.๓ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและคนพิการ

๔. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว

๔.๒ ปัญหาโรงงานอุตสาหกรรมส่งกลิ่นเหม็น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๔.๑ จัดให้มีแหล่งกำจัดขยะให้เพียงพอ

๔.๒ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการควบคุมกลิ่นเหม็นจากโรงงานอุตสาหกรรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของของการบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
☼ มีพื้นที่ของตำบลที่ติดอ่าวไทย เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ☼ มีสถานที่ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญภายในตำบลหลายแห่ง ☼ มีสภาพพื้นที่เอื้อแก่การประกอบอาชีพทางทะเลและการเกษตร ☼ ไม่มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมและประเพณี ☼ มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และหลากหลายทั้งทางบกและทางทะเล ☼ มีเกาะในพื้นที่ ๓ เกาะ คือ เกาะเสม็ด เกาะง่ามน้อย และเกาะง่ามใหญ่ ☼ มีถนนสายหลัก คมนาคมไปสู่ตัวจังหวัดได้โดยสะดวก ☼ องค์กร และหน่วยงานต่างๆ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการพัฒนาท้องถิ่น	☼ งบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ☼ งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ☼ ระเบียบกฎหมายยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่คล่องตัวเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Treats : T)
✱ การปฏิรูประบบราชการใหม่ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและผู้บริหารเป็นหลัก โดยปรับปรุงระบบการจัดการบุคลากร เทคโนโลยี ระบบบริหารและงบประมาณทำให้การบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น ✱ รัฐบาลสนับสนุนให้ทุกชุมชนในท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถจัดการตนเองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การปกครอง และการจัดทรัพยากรธรรมชาติได้ ส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมระดับรากหญ้าให้มีความเข้มแข็ง ✱ รัฐบาลมีนโยบายพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานการบริการระดับสากลควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และวัฒนธรรมไทย ✱ เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและธุรกิจทางทะเลของจังหวัด สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ ✱ มีระบบการติดต่อสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยมีเว็บไซต์เป็นของตนเอง และใช้ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	✱ เกิดปัญหาและภัยธรรมชาติ โดยเฉพาะช่วงหน้ามรสุม ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง การประกอบอาชีพทางทะเลต้องหยุดชะงัก ✱ การแก้ไขปัญหาเรื่องน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน เป็นไปอย่างยากลำบาก เนื่องจากการหนุนของน้ำทะเล ✱ รัฐบาลไม่สามารถรับประกันราคาผลผลิตทางการเกษตรและทางทะเล ตามความต้องการของประชาชนผู้ประกอบการได้ ✱ ภาวะราคาน้ำมันแพงและไม่คงที่ ทำให้ต้นทุนการขนส่งสินค้าทางทะเลมีราคาสูงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ✱ มีปัญหาด้านยาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาแรงงานต่างด้าว และปัญหาโรคเอดส์

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๓ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ
แนวทางพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และ
ท่าเทียบเรือ

๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ให้ครอบคลุมทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ แนวทางพัฒนา ดังนี้

๒.๑ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำ และภาชนะกักเก็บน้ำให้มีคุณภาพและเพียงพอ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน แนวทางพัฒนา

ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- ๔.๒ จัดบริการด้านสาธารณสุข และบริการด้านสาธารณะ
- ๔.๓ ส่งเสริมกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม งานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๔ ส่งเสริมการจัดการศึกษา และพัฒนาศักยภาพของคนในท้องถิ่น
- ๔.๕ พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว
- ๕.๒ สร้างจิตสำนึกและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ พัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล
- ๕.๔ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและมลภาวะเป็นพิษ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๒ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
- ๖.๔ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- ๖.๕ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เป็นอบต.ขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๖	อัตรา
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๕	อัตรา
๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน	๒๓	อัตรา
๔) พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน	๒๐	อัตรา
รวมทั้งสิ้น		๖๔	อัตรา

๗.๒ เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์แก่ทางราชการสูงสุด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการบุคลากรเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำจึงมีความจำเป็นจะต้องกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ โดยระยะแรกการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ได้กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานของแต่ละส่วนและจะกำหนดเป็นส่วนในระยะต่อไป เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการตามภารกิจและได้พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอ ทั้งนี้ ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ จัดแบ่งงานภายในดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๘.๒ การกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๘.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต. และเพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๙	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๒	พนักงานดับเพลิง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๒
๒๓	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖	คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๒๗	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
๓๘	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	พนักงานจดมาตรน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๑	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๓	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๕	คนงานทั่วไป	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	ว่าง ๕
	รวม	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	+๑/-๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	๖๑	๖๒	๖๓	๖๑	๖๒	๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น สำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๔๓๓,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๔๕๒,๒๘๐	๔๖๓,๙๖๐	๔๘๓,๓๖๐	กำหนดใหม่ ว่างเดิม ว่างเดิม	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๓,๖๔๐	๓๕๕,๕๒๐	๓๗๑,๓๖๐		
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๓,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๓,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		
๕	นิติกร	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๓,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		
๖	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๘๐๐	๘,๓๖๐	๘,๓๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๓๖๐		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๔๔๐	๓,๔๔๐	๓,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐		
๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		ที่ใช้เงินอุดหนุน
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		ที่ใช้เงินอุดหนุน
๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		ที่ใช้เงินอุดหนุน
๑๑	ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	-	๑	๑	๒๒๑,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๔๔๐	๓,๔๔๐	๓,๖๘๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๒๖,๖๔๐	๒๒๕,๓๒๐	ยุบเลิก	
๑๒	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจ	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๓	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ	๑	๑	๒๔๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๕๕	๑๐,๒๔๙	๑๐,๒๖๔	๒๕๖,๒๑๔	๒๖๖,๔๖๓	๒๗๖,๓๒๓		
๑๔	ผช.จพง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๑,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๓,๑๑๔	๓,๑๒๕	๑๓๓,๘๔๐	๑๔๔,๙๕๕	๑๕๓,๐๓๙		
๑๕	ผช.จพง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๘๒	๖,๔๓๐	๖,๔๔๐	๑๖๐,๓๔๒	๑๖๓,๑๓๒	๑๗๑,๖๑๒		
๑๖	ผช.จพง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๓๑	๕,๕๘๖	๕,๕๙๕	๑๓๙,๖๕๑	๑๔๕,๒๓๓	๑๕๐,๘๓๒		
๑๗	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๓๑	๕,๕๘๖	๕,๕๙๕	๑๓๙,๖๕๑	๑๔๕,๒๓๓	๑๕๐,๘๓๒		
๑๘	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๔,๓๐๐	๑๑๓,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๓๐๔		
๑๙	คนสวน	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๓๐	๖,๓๓๕	๖,๓๘๕	๑๕๙,๓๓๐	๑๖๕,๓๔๕	๑๗๒,๑๓๐		
๒๐	พнг.ขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๓๐	๖,๐๐๐	๖,๐๑๐	๑๕๐,๐๑๐	๑๕๖,๐๑๐	๑๖๒,๐๒๐		
๒๑	พнг.ขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๘๓	๕,๒๘๓	๕,๒๙๕	๑๒๓,๑๖๓	๑๒๓,๔๕๐	๑๒๖,๓๔๕		
๒๒	พнг.ขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๔,๓๐๐	๑๑๓,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๓๐๔		
๒๓	พнг.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเล็ก	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๔,๓๐๐	๑๑๓,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๓๐๔		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				อยู่ปัจจุบัน		ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)						
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	๖๑	๖๒	๖๓	๖๑	๖๒	๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๔	พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	การกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๔,๗๐๐	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๗๐๔	ว่างเต็ม
๒๕	พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	การกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๔,๗๐๐	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๗๐๔	
๒๖	พนักงานดับเพลิง	การกิจ	๑	๑	๑๕๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๘๒	๖,๔๓๐	๖,๔๔๐	๑๖๐,๗๔๒	๑๖๗,๑๗๒	๑๗๓,๖๑๒	
๒๗	พนักงานดับเพลิง	การกิจ	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๗๒	๕,๖๙๑	๕,๗๐๐	๑๔๒,๒๓๒	๑๔๗,๙๖๓	๑๕๓,๖๖๓	
๒๘	พนักงานดับเพลิง	การกิจ	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๙๔	๔,๘๘๒	๔,๘๙๐	๑๒๒,๐๕๔	๑๒๖,๘๓๖	๑๓๑,๘๓๖	
๒๙	พนักงานดับเพลิง	การกิจ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	
๓๐	พนักงานดับเพลิง	การกิจ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก	การกิจ	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																ที่ใช้เงินอุดหนุน	
๓๒	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๓	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	คนสวน	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๙	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๐	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๔๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๓๓๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	ว่างเต็ม
๔๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๔๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๖๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๗,๔๔๐	๒๘๘,๖๐๐	๒๙๙,๘๘๐	
๔๔	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๗๗,๑๒๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๔๕	จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๗๖๐	ว่างเต็ม
๔๖	จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๙๒๐	๒๒๖,๖๔๐	๒๒๙,๓๒๐	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

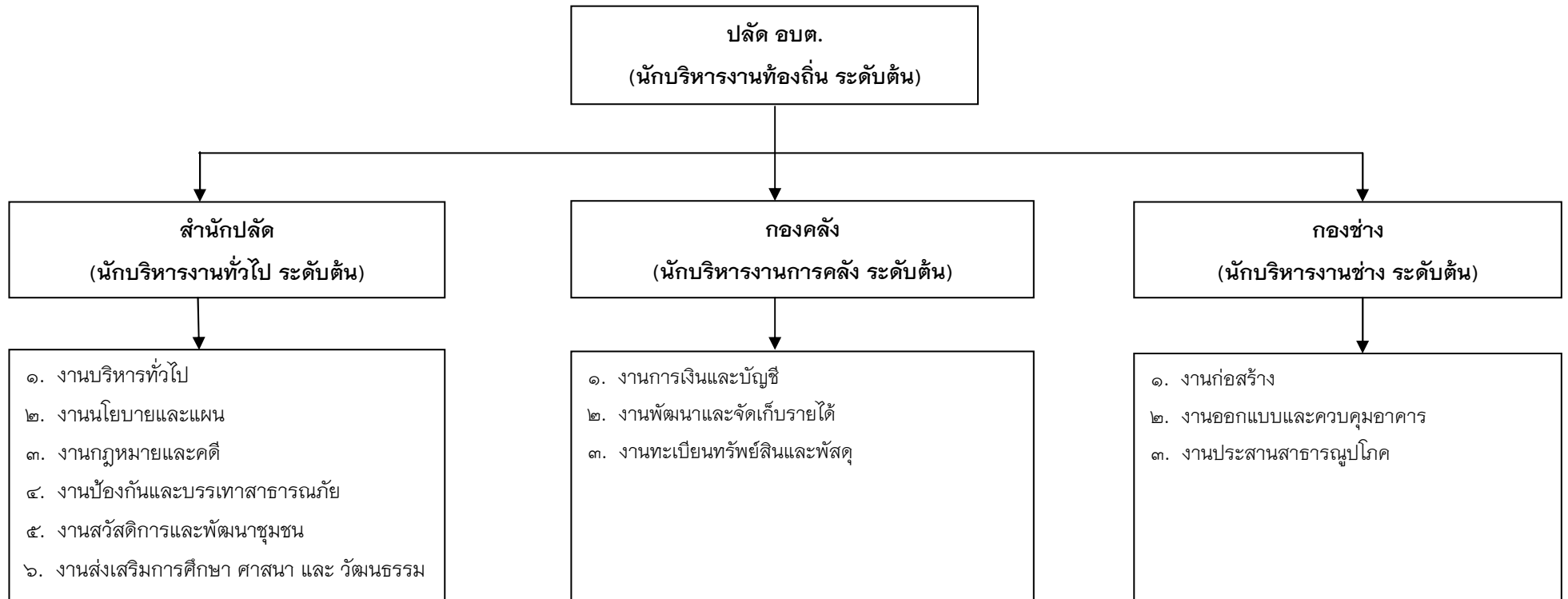
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				อยู่ปัจจุบัน		ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)							
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	๖๑	๖๒	๖๓	๖๑	๖๒	๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๔๓	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๔๔	ผ.จ.พ.ง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๓/๑	๕,๕๘๖	๕,๕๙๕	๑๓๙,๖๕๑	๑๔๕,๒๓๓	๑๕๐,๘๓๒		
๔๔	ผ.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๓/๑	๕,๕๘๖	๕,๕๙๕	๑๓๙,๖๕๑	๑๔๕,๒๓๓	๑๕๐,๘๓๒		
๔๙	ผ.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๓/๔๑	๕,๓/๕๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๑	๑๕๕,๐๑๑		
กองช่าง																			
๕๐	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๓,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๓/๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐		
๕๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๓๓/๑,๔๕๐	๒๔๒,๖๐๐	๒๔๙,๘๘๐		
ลูกจ้างประจำ																			
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๔๕๐	๓,๔๕๐	๓,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐		
๕๓	พนักงานจ.ค.ม.ตร.น้ำ	-	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๐๘๐	๓,๔๕๐	๓,๔๕๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๓,๒๔๐		
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																			
๕๔	ผ.จ.พ.ง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๓/๑	๕,๕๘๖	๕,๕๙๕	๑๓๙,๖๕๑	๑๔๕,๒๓๓	๑๕๐,๘๓๒		
๕๕	ผ.ช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๓/๔๑	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๑	ว่างเดิม	
๕๖	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๓/๔๑	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๑	ว่างเดิม	
๕๗	พ.ง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๙๐	๕,๕๐๑	๕,๕๑๐	๑๓๓,๕๓๐	๑๔๓,๐๓๑	๑๔๘,๕๔๑		
๕๘	พ.ง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๔,๓/๐๐	๑๑๓,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๓/๐๔		
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																			
๕๙	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๐	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๑	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๒	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๓	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
๖๖	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
๖๗	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

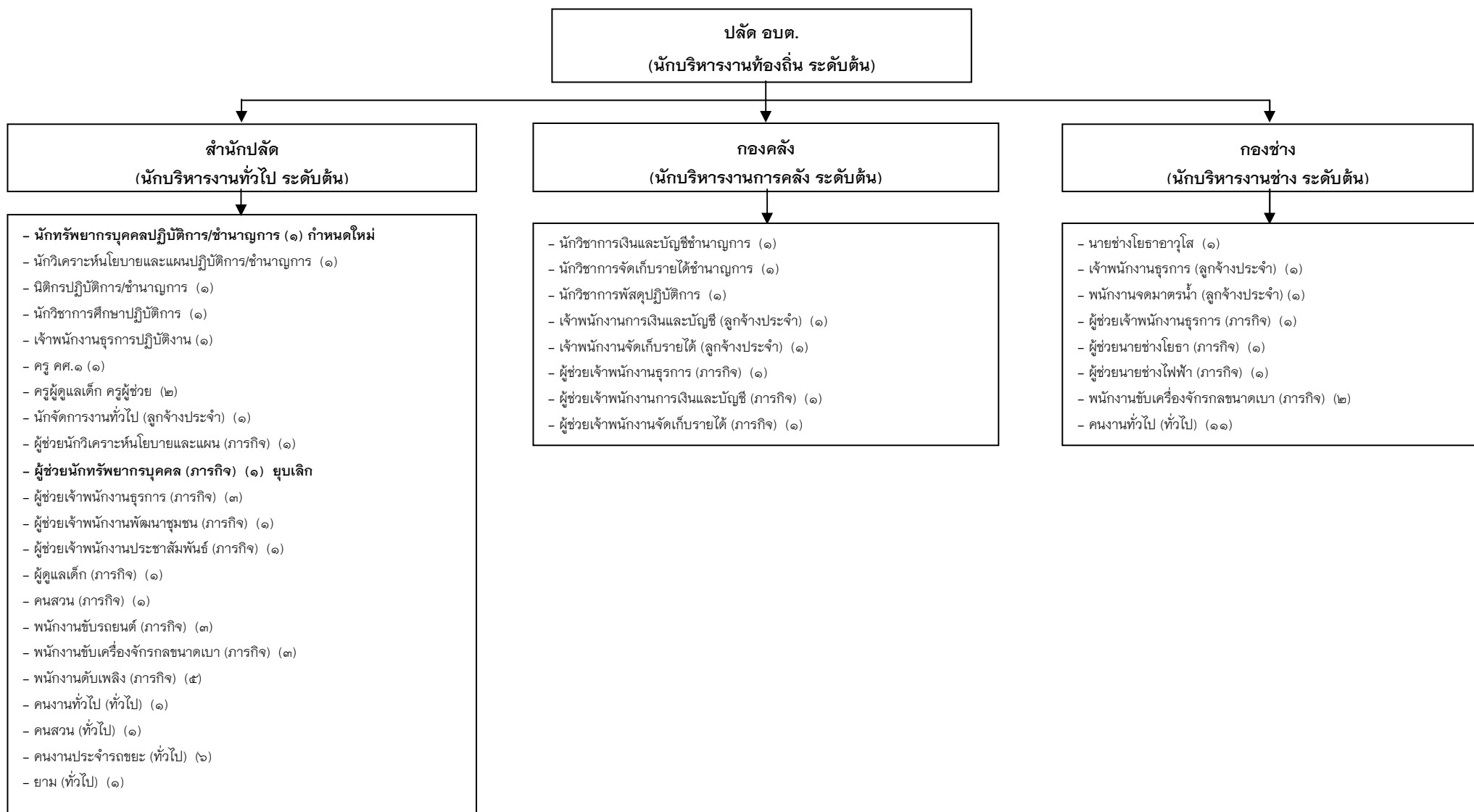
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน													
				คน	(๑)	๖๑	๖๒	๖๓	๖๑	๖๒	๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๖๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๖๙	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
รวม			๒๘	๕๓	๑๐,๘๐๓,๔๘๐	๖๘	๖๘	๖๘	+๑/-๑	-	-	๑๓๒,๕๙๕	๑๔๗,๖๕๒	๑๔๙,๔๖๗	๑๑,๒๗๔,๒๒๔	๑๑,๖๑๐,๙๙๐	๑๑,๙๕๑,๐๔๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น															๒,๒๕๔,๘๔๕	๒,๓๒๒,๑๙๘	๒,๓๙๐,๒๐๘	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๕๒๙,๐๖๙	๑๓,๙๓๓,๑๘๘	๑๔,๓๔๑,๒๔๘	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๘,๐๗๕,๙๐๐	๓๙,๙๗๙,๖๙๕	๔๑,๙๗๘,๖๘๐	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕.๕๓	๓๕.๘๕	๓๕.๑๖	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

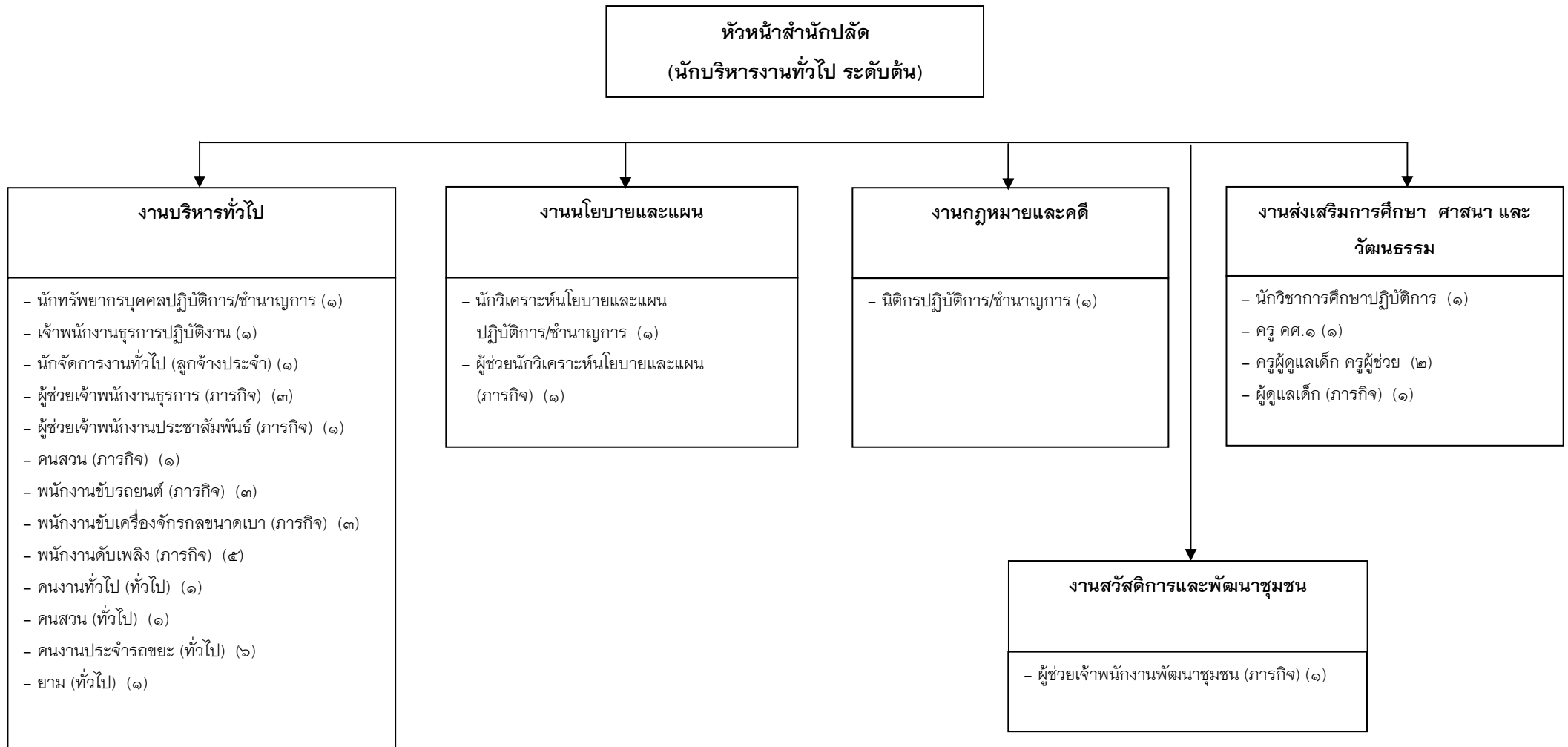


โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ



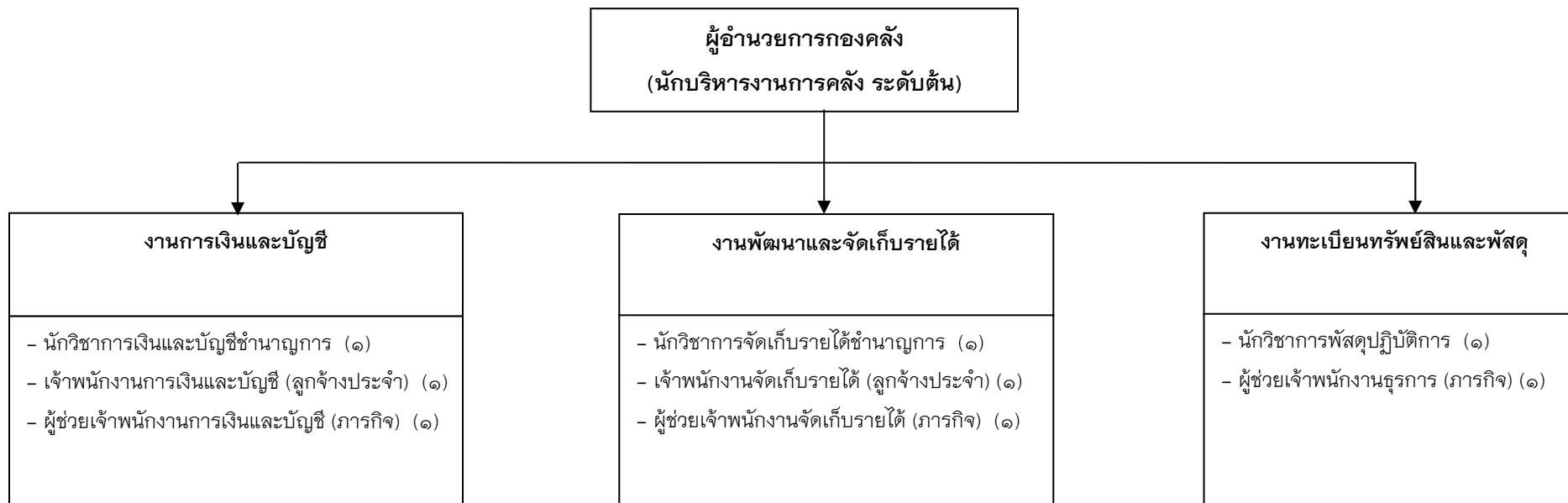
สำนัก/กอง	สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง	รวม
จำนวน	๓๘	๙	๒๐	๖๗

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ



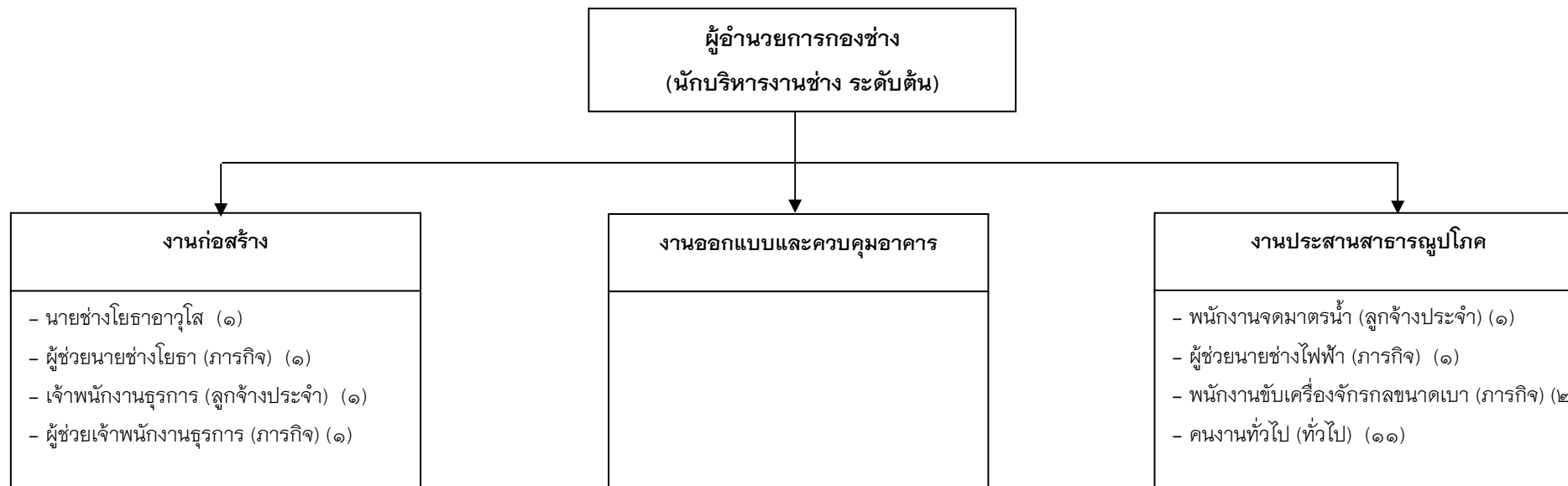
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			อัตราว่าง	ลูกจ้างประจำ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	๒	๑	๑๙	๙	๓๘

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			อัตรา ว่าง	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	-	๒	๓	-	๙

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			อัตรา ว่าง	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๕	๑๑	๒๐

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายชาติรี มีจิโน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)		
พนักงานส่วนตำบล												
๒	น.ส.ศิวาพร มงูเนตร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๓	-	-	-	-	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	-			กำหนดเพิ่ม
๔	- ว่าง -	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ป.ก./ช.ก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๕	- ว่าง -	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๖	น.ส.พีรณัฐรดา เพชรมาตย์	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๑-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๕๑,๔๕๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)			
๗	น.ส.ณภาพัช อินทร์แย้ม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๘๘,๖๕๐ (๑๕,๗๒๐x๑๒)			

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
๘	น.ส.จันทร์เพ็ญ สุขจันทร์	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๖-๒-๐๐๔๑	ครู	คศ.๑	๘๖-๒-๐๐๔๑	ครู	คศ.๑	-			เงินอุดหนุน
๙	นางนัยนา นิภาพันธ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๘๖-๒-๐๑๗/๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๘๖-๒-๐๑๗/๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-			เงินอุดหนุน
๑๐	น.ส.ชาติทยา เกตุสา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๘๖-๒-๐๒๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๘๖-๒-๐๒๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-			เงินอุดหนุน
๑๑	ลูกจ้างประจำ นางฉัญชนก นพแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๑,๓๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)			
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ว่าง-	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-			ยุบเลิก
๑๓	น.ส.อัมรวัลักษณ์ เข้มแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๔๖,๓๖๐ (๒๐,๕๕๐x๑๒)			
๑๔	น.ส.ระพีพรรณ ชุ่มชื่น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๐๐๐ (๑๔,๒๕๐x๑๒)			
๑๕	น.ส.เนตรนภา ถ้ำทอง	ปวช.(พาณิชยกรรม)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐x๑๒)			

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	น.ส.สุคนธ์ทิพย์ วิไลลักษณ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๔,๒๘๐ (๑๑,๑๙๐X๑๒)			
๑๗	น.ส.ปาณิสรา เกาณิธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๓๔,๒๘๐ (๑๑,๑๙๐X๑๒)			
๑๘	น.ส.อภัสรา ชันคล้าย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			
๑๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-			เงินอุดหนุน
๒๐	นางสมบุญ รัตนะ	ม.๓	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๕๓,๒๔๐ (๑๒,๗๗๐X๑๒)			
๒๑	นายสุริยนต์ นิลเขียว	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๕,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐X๑๒)			
๒๒	นายประสงค์ เหล็กสงคราม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐X๑๒)			
๒๓	นายจิรเดช มีลาภ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	นายอภิวัฒน์ เพ็ชรบูรณ์	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			
๒๕	นายราวีณ พิทักษ์สุข	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			
๒๖	นายพิทักษ์ ศรีวิลประสิทธิ์	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			
๒๗	นายชาญชัย ทองคำแท้	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐X๑๒)			
๒๘	นายนิคม จันทร์ใจเด็ด	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐X๑๒)			
๒๙	นายบรรพต ศรีโถมงาม	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐X๑๒)			
๓๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			ว่างเดิม

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น	
๓๑	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			ว่างเดิม
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป นายสุจิน นิ่มนวล	ม.๓	-	คณงานประจำรชยยะ	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	๑๐๘,๘๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๓๓	นายฉลวย พรหมอินทร์	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	๑๐๘,๘๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๓๔	นายโชคเกียรติ พิมล	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	๑๐๘,๘๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๓๕	นายสุทิน ชูเยาว์	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	๑๐๘,๘๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๓๖	นายบุญลือ แก้วทับทิม	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	๑๐๘,๘๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๓๗	นายพิทักษ์ นิลศรี	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	๑๐๘,๘๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๘	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๘๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ว่างเต็ม
๓๙	-ว่าง-	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๘๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ว่างเต็ม
๔๐	นายothi วรรณนิยม	ป.๕	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๘๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
พนักงานส่วนตำบล													
๑	นางฐิติมา รอดคง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓,๘๖๐ (๓๑,๕๓๐X๑.๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑.๒)			
๒	น.ส.เกศรา ผลประมุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐,๕๖๔๐ (๒๕,๔๓๐X๑.๒)				
๓	น.ส.บุษยา จันทร์ละออง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๓๑๐X๑.๒)				
๔	น.ส.พรรณี พุทธิรังสี	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐X๑.๒)				
ลูกจ้างประจำ													
๕	นางจารุวรรณ บรรเทิง	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐X๑.๒)				
๖	นายवलันต์ ศรีสุวรรณ	ปวช.(ช่างยนต์)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๒๑,๓๖๐ (๑๘๔๘๐X๑.๒)				

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวหยาดฝน เนื่องชุมพร	ม.๖	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๔,๒๘๐ (๑๑,๑๙๐x๑๒)			
๔	นางสาวณัฏฐนา คงตระกูล	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	ผช.จพง.การเงินและ บัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี บัญชี	-	๑๓๔,๒๘๐ (๑๑,๑๙๐x๑๒)			
๔	นางจตุรณี จุติเสถียรกุล	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๔,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายอุทัยการ ผลประทุม	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๖,๖๘๐ (๔๖,๓๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		
๒	นายอิทธิษฐ์ กำลังใบ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗/๑๐X๑๒)			
๓	ลูกจ้างประจำ น.ส.สุนันท์ วงศ์พรต	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐X๑๒)			
๔	นายเจริญสุข รัตนะ	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรน้ำ	-	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐X๑๒)			
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุกัญญา นวลช่วย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๔,๒๘๐ (๑๑,๑๙๐X๑๒)			
๖	-ว่าง-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๔,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)			ว่างเดิม

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ	
๙	-ว่าง-	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)			ว่างเดิม
๙	นายสุรินทร์ เป็นไทย	ม.๖	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๒,๒๕๐ (๑๑,๐๒๐X๑๒)			
๙	นายนิรภัย สิทธิคง	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายกิตติกร นิยมโหมต	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๑๑	นายประทุม กองปึกี	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๑๒	น.ส.มุสดี ทองฉาย	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๑๓	นายอิศร ภูดวงจิตร	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๑๔	นายสุภาพ ศรีวิมลประสิทธิ์	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
									(๙,๐๐๐X๑๒)			
๑๕	นายเสมียน เขียมเขียว		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๑๖	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			ว่างเดิม
๑๗	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			ว่างเดิม
๑๘	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			ว่างเดิม
๑๙	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			ว่างเดิม
๒๐	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกลอกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ่วิธีล่วงหน้า การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
