

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพนมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาหารครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ตามพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลพนม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลพนม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพนมได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ พบปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านการผลิต การตลาด รายได้และการจ้างงาน

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค

- ๔.๑ ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาการขาดความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ ปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาป่าไม้ถูกลักลอบตัดในเขตป่าสงวน
- ๖.๒ ปัญหาที่ทิ้งขยะ
- ๖.๓ ปัญหาคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน สร้างถนน คสล. วางท่อระบายน้ำ ขุดลอกคลอง
- ๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะ และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี
- ๓.๕ ให้มีการสงเคราะห์ผู้สูงอายุและคนพิการ

๔. ความต้องการด้านน้ำอุปโภค – บริโภค และเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ไม่ให้มีการลักลอบตัดไม้ ทำลายป่า
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดฝึกอบรมหรือจัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพนมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลพนมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบ และแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิคเข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ หน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดย วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบล พนมกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การจัดการศึกษา
- (๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง 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) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางบกและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพบได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลโดยคำนึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพบม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลพบม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง และส่วนโยธา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพบม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติงานจริง ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพนมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพนม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานงบประมาณ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานกิจการสภา - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานงบประมาณ - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชนและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันยาเสพติด - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานผังเมือง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจออกแบบและประเมินราคา - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงาน อบต. ๓/	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดตำแหน่งใหม่
ครูผู้ดูแลเด็ก ๓-๕/๖	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดตำแหน่งใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ส่วนการคลัง								
นักบริหารงานคลัง ๓/	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนโยธา								
นักบริหารงานช่าง ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเขียนแบบ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่การประปา ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๖	๑๘	๑๘	๑๘	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

สำนักงานปลัด อบต.

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
๑	นักบริหารงาน อบต. ๗	๑	๒๑,๒๔๐	๒๕๔,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๑๓,๓๕๐	๑๖๒,๓๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖	๑	๑๘,๐๑๐	๒๑๖,๑๒๐	๗,๘๖๐	๗,๘๖๐	๘,๐๔๐
๔	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ๓-๕/๖	๑	๘,๗๔๐	๑๐๔,๘๘๐	๔,๙๒๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๕	นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖	๑	๑๘,๐๑๐	๒๑๖,๑๒๐	๗,๘๖๐	๗,๘๖๐	๘,๐๔๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๙,๕๔๐	๑๑๔,๔๘๐	๔,๙๒๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑๔,๕๗๕	๑๗๔,๙๐๐	๖,๔๒๐	๖,๔๒๐	๖,๓๐๐

๒. ปี ๒๕๕๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ	เงินเดือนขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้
๑	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖	๑	๗,๑๔๐	๒๘,๘๘๐	๒๑๖,๑๒๐
๒	ครูผู้ดูแลเด็ก ๓-๕/๖	๑	๗,๑๔๐	๒๘,๘๘๐	๒๑๖,๑๒๐

๓. ปี ๒๕๕๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๔. ปี ๒๕๕๗ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗
๑	๑๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๗,๖๐๐,๐๐๐	๑๙,๓๖๐,๐๐๐

ส่วนการคลัง

๑. ส่วนการคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
๑	นักบริหารงานคลัง ๓/	๑	๒๕,๓๐๕	๓๐๘,๕๖๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	๓,๕๖๐	๘๙,๕๒๐	๔,๐๘๐	๓,๘๔๐	๓,๙๖๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	๓,๖๓๐	๙๑,๕๖๐	๓,๙๖๐	๓,๙๖๐	๓,๘๔๐
๔	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ๑-๓/๔	๑	๙,๕๐	๑๐๙,๖๘๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๘๐๐

๒. ปี ๒๕๕๕ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓. ปี ๒๕๕๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๔. ปี ๒๕๕๗ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗
๑	๑๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๓,๖๐๐,๐๐๐	๑๙,๓๖๐,๐๐๐

ส่วนโยธา

๑. ส่วนโยธา มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
๑	นักบริหารงานช่าง ๖	๑	๑๔,๕๓๐	๑๓/๔,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐
๒	วิศวกรโยธา ๓-๕/๖	๑	๘,๕๔๐	๑๐๒,๔๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๔,๘๐๐
๓	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๙,๓๐๐	๑๑๖,๔๐๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๔	ช่างเขียนแบบ ๑-๓/๔	๑	๖,๑๖๐	๓/๓,๙๒๐	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๓,๒๔๐
๕	เจ้าหน้าที่การประปา ๑-๓/๔	๑	๖,๑๖๐	๓/๓,๙๒๐	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๓,๒๔๐

๒. ปี ๒๕๕๕ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓. ปี ๒๕๕๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๔. ปี ๒๕๕๗ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗
๑	๑๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๓,๖๐๐,๐๐๐	๑๙,๓๖๐,๐๐๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลพนม
อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน คน	เงินเดือน	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
๑	นักบริหารงาน อบต.	๓/	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๓๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐
สำนักงานปลัด อบต.														
๒	นักบริหารทั่วไป	๖	๑	๑	๑๖๒,๓๖๐	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๓/๑,๖๐๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐
๓	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน	๓-๕/๖ว	๑	-	-	-	-	-	๒๑๖,๑๒๐	๓,๘๖๐	๘,๐๔๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๓,๙๘๐	๒๓๒,๐๒๐
๔	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	๓	๑	๑	๑๐๔,๘๘๐	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๐๙,๖๘๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๑๙,๔๐๐
๕	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๑	-	-	-	-	-	๒๑๖,๑๒๐	๓,๘๖๐	๘,๐๔๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๓,๙๘๐	๒๓๒,๐๒๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/๖ว	๑	-	-	+ ๑	-	-	๒๑๖,๑๒๐	๓,๘๖๐	๘,๐๔๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๓,๙๘๐	๒๓๒,๐๒๐
๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓-๕/๖ว	๑	-	-	+ ๑	-	-	๒๑๖,๑๒๐	๓,๘๖๐	๘,๐๔๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๓,๙๘๐	๒๓๒,๐๒๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑	๑	๑๑๔,๔๘๐	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๙,๔๐๐	๑๒๔,๒๐๐	๑๒๙,๑๒๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๒-๔/๕	๑	-	-	-	-	-	๑๓/๔,๙๐๐	๖,๔๒๐	๖,๓๐๐	๑๓/๔,๙๐๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๘๓,๖๒๐
ส่วนการคลัง														
๑๐	นักบริหารงานคลัง	๓/	๑	-	-	-	-	-	๓๐๘,๔๖๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๓๐๘,๔๖๐	๓๒๐,๕๘๐	๓๓๒,๗๐๐
๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๑	๑	๘๙,๕๒๐	-	-	-	๔,๐๘๐	๓,๘๔๐	๓,๙๖๐	๙๓,๖๐๐	๙๓,๔๔๐	๑๐๑,๔๐๐
๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๑	๑	๙๑,๕๖๐	-	-	-	๓,๙๖๐	๓,๙๖๐	๓,๘๔๐	๙๕,๕๒๐	๙๙,๔๘๐	๑๐๑,๓๒๐

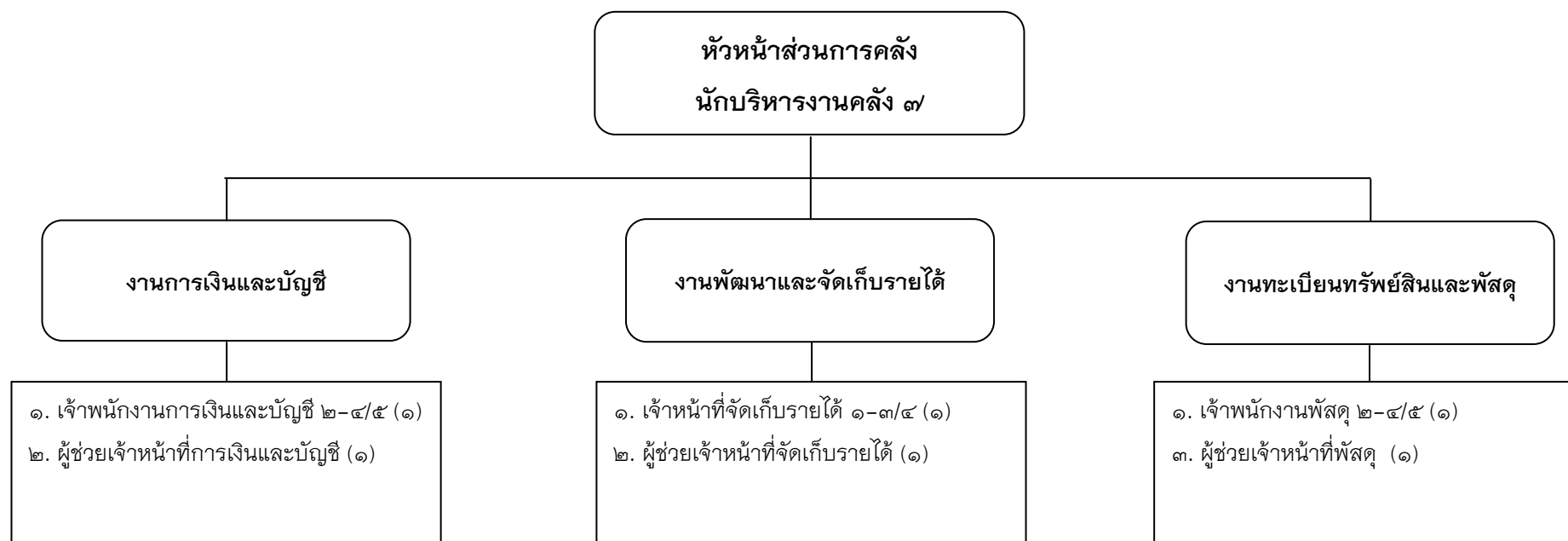
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗/	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗/	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗/
๑๓	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๓	๑	๑	๑๐๙,๖๘๐	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๕,๘๐๐	๑๑๕,๔๘๐	๑๑๙,๕๐๐	๑๒๕,๒๐๐
ส่วนโยธา														
๑๔	นักบริหารงานช่าง	๔	๑	๑	๑๗๔,๘๕๐	-	-	-	๖,๘๕๐	๖,๙๖๐	๗,๔๕๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๕๐	๑๙๖,๐๘๐
๑๕	วิศวกรโยธา	๓	๑	๑	๑๐๒,๔๘๐	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๙๒๐	๕,๘๐๐	๑๐๗,๑๖๐	๑๑๒,๐๘๐	๑๑๖,๘๘๐
๑๖	นายช่างโยธา	๔	๑	๑	๑๑๖,๔๐๐	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๒๒,๒๒๐	๑๒๘,๔๐๐	๑๓๔,๕๐๐
๑๗	เจ้าหน้าที่การประปา	๑	๑	๑	๗/๓,๙๒๐	-	-	-	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๓,๒๕๐	๗๖,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	๘๓,๐๕๐
๑๘	ช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๗/๓,๙๒๐	-	-	-	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๓,๒๕๐	๗๖,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	๘๓,๐๕๐
รวม			๑๘	๑๒	๑,๔๖๘,๙๒๐	+๒	-	-	๑,๔๑๔,๐๘๐	๑๑๖,๒๒๐	๑๑๗,๙๐๐	๒,๘๘๒,๘๘๐	๒,๙๙๙,๑๐๐	๓,๑๑๗,๐๐๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%												๗/๑๒,๘๐๗.๒๐	๗/๗๙,๙๘๒.๔๐	๗๖๗,๖๙๕.๒๐
ค่าจ้างพนักงานจ้าง + สวัสดิการ												๖๘๑,๑๕๖	๗/๐๐,๘๑๒	๗/๒๑,๔๗๖
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๔,๒๗๖,๘๔๓.๒๐	๔,๔๗๙,๘๙๔.๔๐	๔,๖๐๖,๑๗๑.๒๐
รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐												๒๖๖.๗/๓	๒๕.๒/๒	๒๓.๗/๙

โครงสร้างของสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลพนม



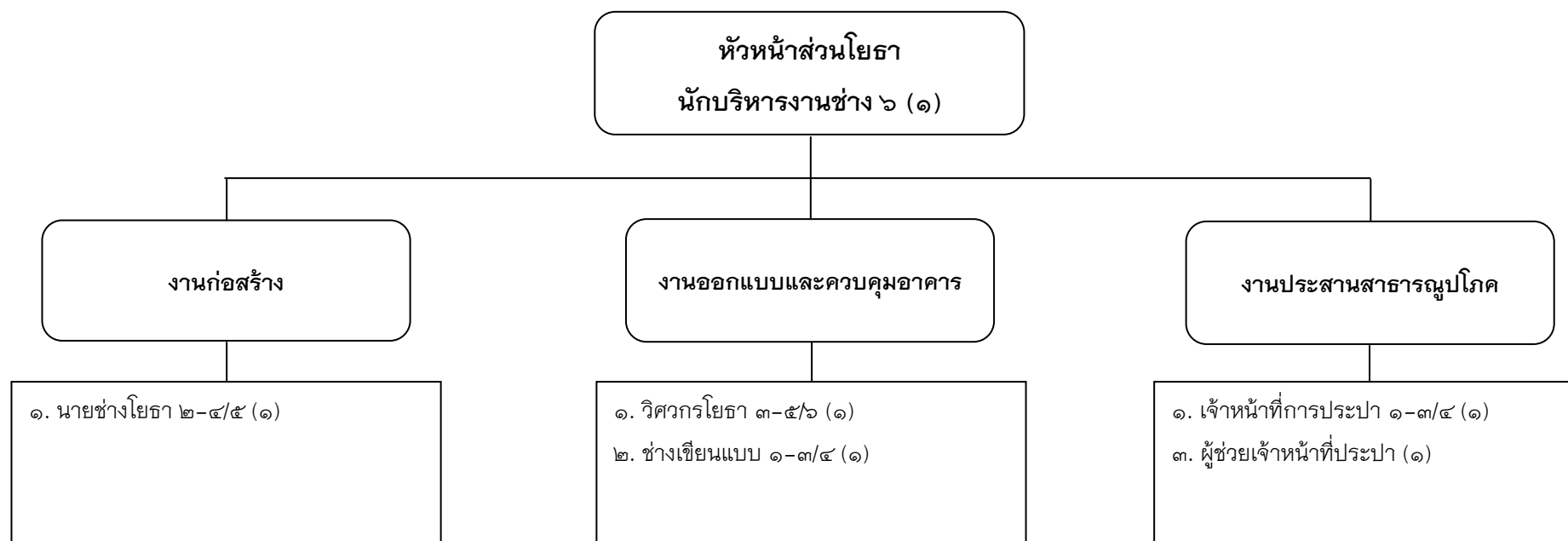
ระดับ	๓/	๓/ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้าง		รวม
										ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน			๑				๒			๖	๒	๑๐

โครงสร้างส่วนการคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลพนม



ระดับ	๓/	๓/ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้าง		รวม
										ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน							๑	๒		๓	-	๖

โครงสร้างส่วนโยธา
องค์การบริหารส่วนตำบลพนม



ระดับ	๓/	๓/ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้าง		รวม
										ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน						๒	๑		๒	๑	-	๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นางอรรณฎา ทองกระจ่าง	ศศป. รัฐศาสตร์	๐๐-๐๑๐๑- ๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๓/	๐๐-๐๑๐๑- ๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๓/	๒๑,๒๔๐	
สำนักงานปลัด อบต.										
๒	นางปรารธนา สุตสาย	รปม. รัฐประศาสนศาสตร์	๐๑-๐๑๐๒- ๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๖	๐๑-๐๑๐๒- ๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๖	๑๓,๕๓๐	
๓	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๑- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ แผน	๓-๕/๖	๐๑-๐๒๐๑- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ แผน	๓-๕/๖	-	
๔	นางสาวจาริย์ ทองนุ่น	สป. อาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย	๐๑-๐๔๐๙- ๐๐๑	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	๓	๐๑-๐๔๐๙- ๐๐๑	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	๓	๘,๓๔๐	
๕	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๐๑-๐๘๐๕- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖	๐๑-๐๘๐๕- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖	-	
๖	-	-	-	-		๐๑-๐๓/๐๔- ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/๖	-	
๓/	-	-	-	-		๘๔-๒- ๐๑๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓-๕/๖	-	
๘	นางสาววลัยภรณ์ ทองสองสี	ศศป. การจัดการทั่วไป	๐๑-๐๒๑๒- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๐๑-๐๒๑๒- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๙,๕๔๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๙	-ว่าง-	ปวส.	๐๑-๐๒๒๒- ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๒-๔/๕	๐๑-๐๒๒๒- ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๒-๔/๕	-	
ส่วนการคลัง										
๑๐	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๐๔-๐๑๐๓- ๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าส่วนการคลัง)	๓/	๐๔-๐๑๐๓- ๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าส่วนการคลัง)	๓/	-	
๑๑	นางกุลธิดา ภู่อาด	ปวส. การเงินและบัญชี	๐๔-๐๓๐๖- ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๐๔-๐๓๐๖- ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๓,๔๖๐	
๑๒	นางสาวอุไร คำแก้ว	บชบ. การเงิน	๐๔-๐๓๑๓- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๐๔-๐๓๑๓- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๓,๖๓๐	
๑๓	นางสาววาสนา เรืองทอง	ศศบ. รัฐศาสตร์	๐๔-๐๓๐๘- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๓	๐๔-๐๓๐๘- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๓	๙,๑๔๐	
ส่วนโยธา										
๑๔	นายสมจิตต์ หนูชู	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๐๕-๐๑๐๔- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง (หัวหน้าส่วนโยธา)	๔	๐๕-๐๑๐๔- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง (หัวหน้าส่วนโยธา)	๔	๑๔,๕๓๐	
๑๕	นายลิขิต วงศ์จุ้ย	วศบ. วิศวกรรมโยธา	๐๕-๐๕๑๕- ๐๐๑	วิศวกรโยธา	๓	๐๕-๐๕๑๕- ๐๐๑	วิศวกรโยธา	๓	๘,๕๔๐	
๑๖	นายยรรยง จันทมโน	วทบ. สถิติประยุกต์	๐๕-๐๕๐๓- ๐๐๑	นายช่างโยธา	๔	๐๕-๐๕๐๓- ๐๐๑	นายช่างโยธา	๔	๙,๓๐๐	
๑๗	นายอัศรเดช เหมเรือ	วทบ. อุตสาหกรรมการผลิต	๐๕-๐๕๐๓- ๐๐๑	ช่างเขียนแบบ	๑	๐๕-๐๕๐๓- ๐๐๑	ช่างเขียนแบบ	๑	๖,๑๖๐	
๑๘	นายณัฐพล วัชรศิริรินทร์	ปวช. ช่างก่อสร้าง	๐๕-๐๕๐๖- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่การประปา	๑	๐๕-๐๕๐๖- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่การประปา	๑	๖,๑๖๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จ ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลพมจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบล มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการสำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอก ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในท้องที่โดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงาน ได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และขอคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนเองได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วย
ค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐
มาตรา ๒๓/๙ ดังนี้

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพนม

เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๔

.....

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๓/๙ บัญญัติให้มี
ประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดย
ให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความ
ร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็น
การกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐
มาตรา ๒๓/๙ องค์การบริหารส่วนตำบลพนม จึงจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลพนม เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัดตาม ประมวล
จริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายณรังสรรค์ สาคร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม

**ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. ๒๕๕๔**

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๓/๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมเพื่อการดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชนและต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ ประมวลจริยธรรม ” หมายถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม

“ ข้าราชการ ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“ คณะกรรมการจริยธรรม ” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลพนม

ข้อ ๒ ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

สอบได้

- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิด

เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุฒเทศปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ต้องไม่ใช้สถานะ หรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นจำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพนม มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริงหรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรม ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๓/ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลพนม ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๔ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการ
อุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มี
อำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน
บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือ
ให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจงหรือ ให้ถ้อยคำ
หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัย ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับ
จังหวัดโดยพลันถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน
นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับ ระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ
จริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็น
เรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้
ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบ
หมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวล
จริยธรรม ให้นายองค์กรบริหารส่วนตำบลพินิจเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะ
กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม
ร้ายแรงหรือไม่ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความ
สำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ

ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

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

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนม ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๐(๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗



องค์การบริหารส่วนตำบลพนม
อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

การวางแผนเป็นกระบวนการอันสำคัญยิ่งในหลักการบริหารและการพัฒนา เพราะจะเป็นสิ่งซึ่งนำไปสู่ผลสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนนโยบายที่กำหนดไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลพนมได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลพนม ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) จังหวัดสุราษฎร์ธานีพิจารณาต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๒๖
