

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐



องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) โดยพิจารณาถึงการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ และงบประมาณโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.	๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๙
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ อบต.	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒๗
๑๔. แบบนำเสนอข้อมูลขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี	๓๕
๑๕. ภาคผนวก	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	
- คำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	
- ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์	

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากร

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากร มีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากร ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลเพิ่มพูนทรัพยากรเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมี ความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการ ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากร ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง บุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากร

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพ

สภาพปัญหา

- ๔.๑.๑ ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือน อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรแบบครบวงจร
 - ๔.๑.๒ ราษฎรประสบปัญหารายได้ทางการเกษตรตกต่ำและปัญหาความยากจน
 - ๔.๑.๓ ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
 - ๔.๑.๔ ปัญหาราคาน้ำมันสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้มีราคาสินค้าสูงตามไปด้วย
 - ๔.๑.๕ เจ้าของสถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทย
- เนื่องจากค่าจ้างต่ำ

ความต้องการ

- ๔.๑.๑ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

๔.๒ ด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

สภาพปัญหา

- ๔.๒.๑ ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน ขาดการพัฒนาด้านร่างกาย และจิตใจ
- ๔.๒.๒ ให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังไม่ทั่วถึง
- ๔.๒.๓ มีประชากรแฝงจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาด้านสังคม
- ๔.๒.๔ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและขาดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
- ๔.๒.๕ มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๔.๒.๖ ยังมีปัญหาซื้อสิทธิ์ขายเสียง

ความต้องการ

- ๔.๒.๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรม
- ๔.๒.๒ เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๔.๒.๓ อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน

๔.๒.๕ เสริมสร้างความมั่นคงและความสมานฉันท์ให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่

๔.๒.๖ เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร

๔.๓ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

๔.๓.๑ ไม่มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร

๔.๓.๒ ขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ

๔.๓.๓ เป็นพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง

๔.๓.๔ รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพและปัญหาการว่างงาน

๔.๓.๕ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๔.๓.๖ ขาดข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและการค้า

ความต้องการ

๔.๓.๑ ส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าให้มีคุณภาพ

๔.๓.๒ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

๔.๓.๓ เพิ่มศักยภาพแรงงานและส่งเสริมการจ้างงาน

๔.๓.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงสุขภาพให้มีศักยภาพและคุณภาพ

๔.๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๔.๔.๑ ที่จัดหาผลประโยชน์รกร้างขาดการพัฒนา

๔.๔.๒ ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแล

สิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

๔.๔.๓ ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น

๔.๔.๔ ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการเกิดโรคได้ง่าย

ความต้องการ

๔.๔.๑ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำและวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ

๔.๔.๒ ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเมืองที่ยั่งยืน

๔.๔.๓ ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมี

ส่วนร่วมของชุมชน

๔.๔.๔ บำบัดฟื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์

อย่างยั่งยืน

๔.๕ ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๔.๕.๑ สภาพถนนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์มีสภาพ
ผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ

๔.๕.๒ ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุด ไฟฟ้าตก และดับบ่อย

๔.๕.๓ ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
เช่น ฝายกั้นน้ำหรืออ่างเก็บน้ำ

๔.๕.๔ ปัญหาระบบการระบายน้ำ

๔.๕.๕ ระบบท่อส่งน้ำประปาชำรุดบ่อยเนื่องจากมีอายุการใช้งานนานและระบบ สาธารณูปโภค ไม่เป็นระเบียบ

ความต้องการ

๔.๕.๑ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และรางระบายน้ำ

๔.๕.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง

๔.๖ ด้านการพัฒนาประชาธิปไตยและการบริหารจัดการที่ดี

สภาพปัญหา

๔.๖.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๔.๖.๒ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการและไม่ทันสมัย

๔.๖.๓ ชุมชนไม่เข้มแข็งและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๖.๔ ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ กฎหมาย

ความต้องการ

๔.๖.๑ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของท้องถิ่น

๔.๖.๒ เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลocal ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และ

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขอุปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
ผู้ด้อยโอกาส
(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ฯลฯ

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง และส่วนโยธา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๑๓ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม อีกทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อจะให้ได้แก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากรมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากรต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ พ.ร.บ. อบต. และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากผลการวิเคราะห์จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ข้างหน้า โดยอาศัยข้อมูลเทียบเคียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านนาสารในการกำหนด ตำแหน่งต่าง ๆ พบว่าปริมาณงานส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากรมีภาระงานเพิ่มขึ้น จึงขอเกลี้ยตำแหน่งว่างในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ (๑-๓/๔) เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ (๒-๔/๕) ดังนี้

- สำนักงานปลัด

๑. ขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ (๑-๓/๔) และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (๒-๔/๕) เนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของงาน

๒. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

- กองคลัง

๑. ขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัสดุ (๑-๓/๔) และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (๒-๔/๕) เนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของงาน

๒. ขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑-๓/๔) เนื่องจากมีตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อยู่แล้ว และลดความซ้ำซ้อนของงาน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ		กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ตำแหน่ง	ระดับ								
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)									
พนักงานส่วนตำบล									
- หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- บุคลากร	๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑-๓/๔	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครูผู้ดูแลเด็ก	คผช.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมพนักงานส่วนตำบล		๖	๗	๗	๗	+๒/-๑	-	-	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)									
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)									
- ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
รวมอัตรากำลังสำนักงานปลัด		๑๖	๑๗	๑๗	๑๗	+๒/-๑	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ตำแหน่ง	ระดับ								
กองคลัง (๐๔)									
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๒-๔/๕	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑-๓/๔	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมพนักงานส่วนตำบล		-	๕	๕	๕	+๑/-๒	-	-	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)									
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง			๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองคลัง			๖	๕	๕	+๑/-๒	-	-	
ส่วนโยธา (๐๕)									
- หัวหน้าส่วนโยธา (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง)	๖	๑	๑	๑	-	-	-	-	
- นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมพนักงานส่วนตำบล		-	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)									
- ผู้ช่วยช่างโยธา	จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)									
- คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง			๓	๓	๓	-	-	-	
รวมอัตรากำลังส่วนโยธา			๕	๕	๕	-	-	-	
รวมอัตรากำลังทุกส่วนราชการ		-	๒๗	๒๗	๒๗	+๓/-๓	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักงานปลัด มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑.	นักบริหารงาน อบต. ๘	๑	๓๕,๐๙๐	๔๒๑,๐๘๐	๒๗,๕๒๐	๒๗,๗๖๐	๒๗,๕๒๐
๒.	นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๒๕,๖๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๑๔,๕๔๐	๑๔,๔๒๐	๑๔,๗๘๐
๓.	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔	๑	๑๘,๗๙๐	๒๒๕,๔๘๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๔.	บุคลากร ๖	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๑,๒๒๐	๑๑,๔๖๐	๑๑,๕๘๐
๕.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓	๑	๑๖,๑๔๐	๑๙๓,๖๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐
๖.	เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔	๑	๑๓,๘๑๕	๑๖๕,๗๘๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐
๗.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
	รวมพนักงานส่วนตำบล	๗					
	<u>พนักงานจ้าง</u>						
๘.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑๐,๔๘๐	๑๒๕,๗๖๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๙.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	-	-	-
๑๐.	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๑๑.	คนงานประจำรถขยะ	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๑๒.	คนงานทั่วไป	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมพนักงานจ้าง	๑๐					
	รวมอัตรากำลังสำนักงานปลัด	๑๗					

๑.๑ ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑.๑ ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔ จำนวน ๑ ตำแหน่ง เนื่องจากตำแหน่งว่างไม่มีบุคคล และไม่มีความจำเป็น

๑.๑.๒ ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕ เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดความคล่องตัว จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้มีความสามารถ

๑.๑.๓ ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง และ “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดความคล่องตัว จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้มีความสามารถ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๕,๘๑๐	๒๗,๓๕๐	๑๙๘,๙๖๐
๒.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-

๒) **กองคลัง** มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑.	นักบริหารงานการคลัง ๗	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๔,๗๘๐	๑๕,๒๖๐	๑๕,๓๘๐
๒.	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๒	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒	๑	๑๑,๙๕๐	๑๔๓,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๙๐
๔.	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ๒-๓/๔	๑	๑๖,๕๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๕.	เจ้าหน้าที่พัสดุ ๒-๔/๕	๑	๑๖,๕๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
	รวมพนักงานส่วนตำบล	๕					
	<u>พนักงานจ้าง</u>						
๖.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๔๘๐	๑๒๕,๗๖๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
	รวมพนักงานจ้าง	๑					
	รวมอัตรากำลังกองคลัง	๖					

๒.๑ ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑.๑ ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ๑-๓/๔ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓/๔ เนื่องจากตำแหน่งว่างไม่มีบุคคล และซ้ำซ้อนกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๑.๒ ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดความคล่องตัว จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้มีความสามารถ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	๕,๘๑๐	๒๗,๓๕๐	๑๙๘,๙๖๐

๓) ส่วนโยธา มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
๑.	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ๖	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๒.	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑๖,๕๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
	รวมพนักงานส่วนตำบล	๒					
	<u>พนักงานจ้าง</u>						
๖.	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๖.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๙,๗๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๖.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	รวมพนักงานจ้าง	๓					
	รวมอัตรากำลังส่วนโยธา	๕					

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้


ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑.	๑๖,๕๔๘,๐๐๐	๑๗,๓๗๕,๔๐๐	๑๘,๒๔๔,๑๗๐


หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

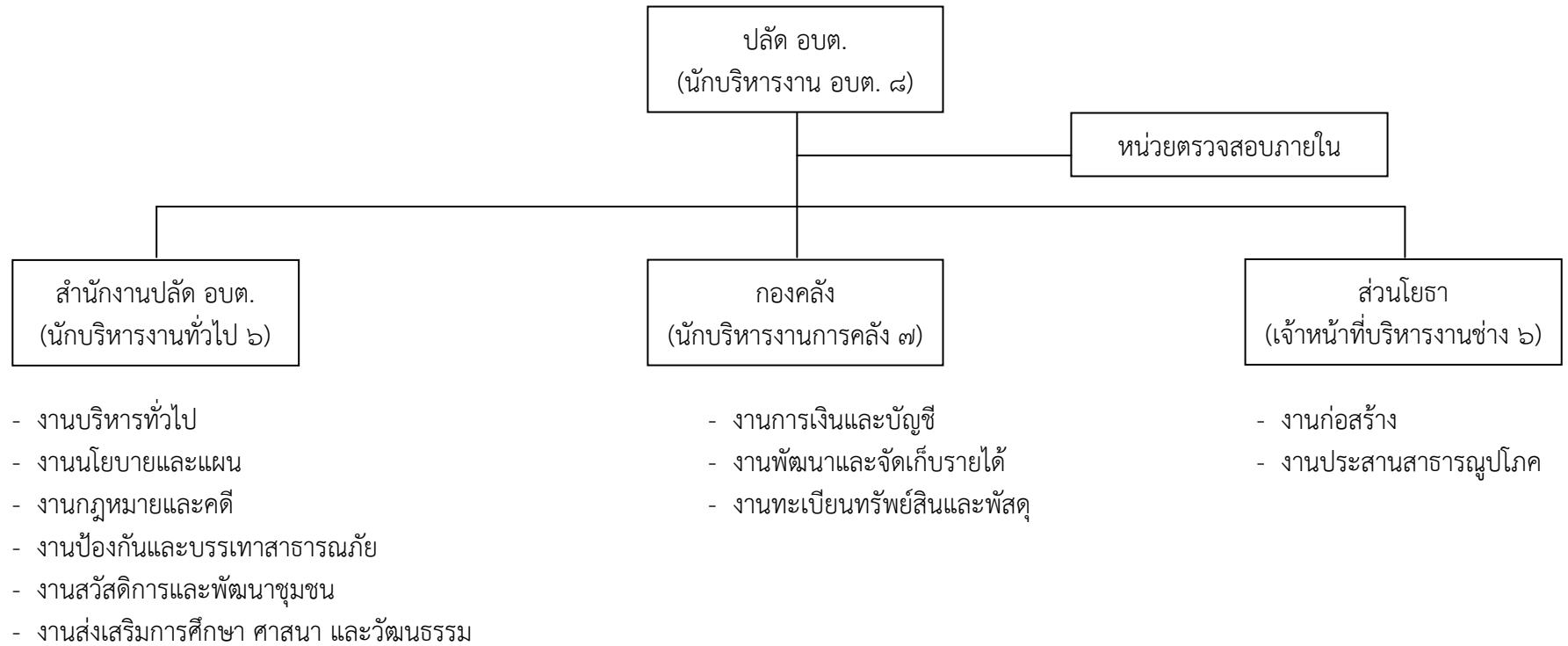
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
พนักงานส่วนตำบล																			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๘	๑	๑	๔๒๑,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๕๒๐	๒๗,๗๖๐	๒๗,๕๒๐	๔๔๘,๖๐๐	๔๗๖,๓๖๐	๕๐๓,๘๘๐		
สำนักงานปลัด (๑๑)																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๔๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๗๘๐	๓๒๒,๔๖๐	๓๓๖,๘๘๐	๓๕๑,๖๖๐		
๓	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐		
๔	บุคลากร	๖	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๒๐	๑๑,๔๖๐	๑๑,๕๘๐	๒๙๑,๖๖๐	๓๐๓,๑๒๐	๓๑๕,๗๐๐		
๕	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓	๑	๑	๑๙๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๒๐๑,๑๒๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๖,๘๔๐		
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐		
๗	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๒๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๔๑,๖๐๐		
๑๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๗,๖๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๗,๖๐๐	๒๑๗,๖๐๐	๒๑๗,๖๐๐		
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๗,๖๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๗,๖๐๐	๒๑๗,๖๐๐	๒๑๗,๖๐๐		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๗,๖๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๗,๖๐๐	๒๑๗,๖๐๐	๒๑๗,๖๐๐		
กองคลัง (๑๔)																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๑๕	นักบริหารงานการคลัง	๗	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๘๐	๑๕,๒๖๐	๑๕,๓๘๐	๒๙๗,๓๘๐	๓๑๒,๖๔๐	๓๒๘,๐๒๐		
๑๖	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๒	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๖๘๐		
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๙๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๖๗๐		
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๒๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๔๑,๖๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
	ส่วนโยธา (๐๕)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒๐	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง	๖	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐		
๒๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๐,๒๐๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๒	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๒๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๑๒๒,๙๒๐		
๒๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๔๑,๖๐๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
(๔)	รวม		๒๘	๒๓	๓,๗๐๒,๐๐๐	๒๘	๒๘	๒๘	+๕	-	-	๕๒๙,๑๐๐	๑๔๘,๒๖๐	๑๕๐,๓๗๐	๔,๒๒๖,๓๐๐	๔,๓๗๔,๕๖๐	๔,๕๒๔,๙๓๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%				๗๔๐,๔๐๐										๘๔๕,๒๖๐	๘๗๔,๙๑๒	๙๐๔,๙๘๖		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น				๔,๔๔๒,๔๐๐										๕,๐๗๑,๕๖๐	๕,๒๔๙,๔๗๒	๕,๔๒๙,๙๑๖		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี				๒๘.๑๙										๓๐.๖๕	๓๐.๒๑	๒๙.๗๖		
					๑๕,๗๖๐,๐๐๐										๑๖,๕๔๘,๐๐๐	๑๗,๓๗๕,๔๐๐	๑๘,๒๔๔,๑๗๐		

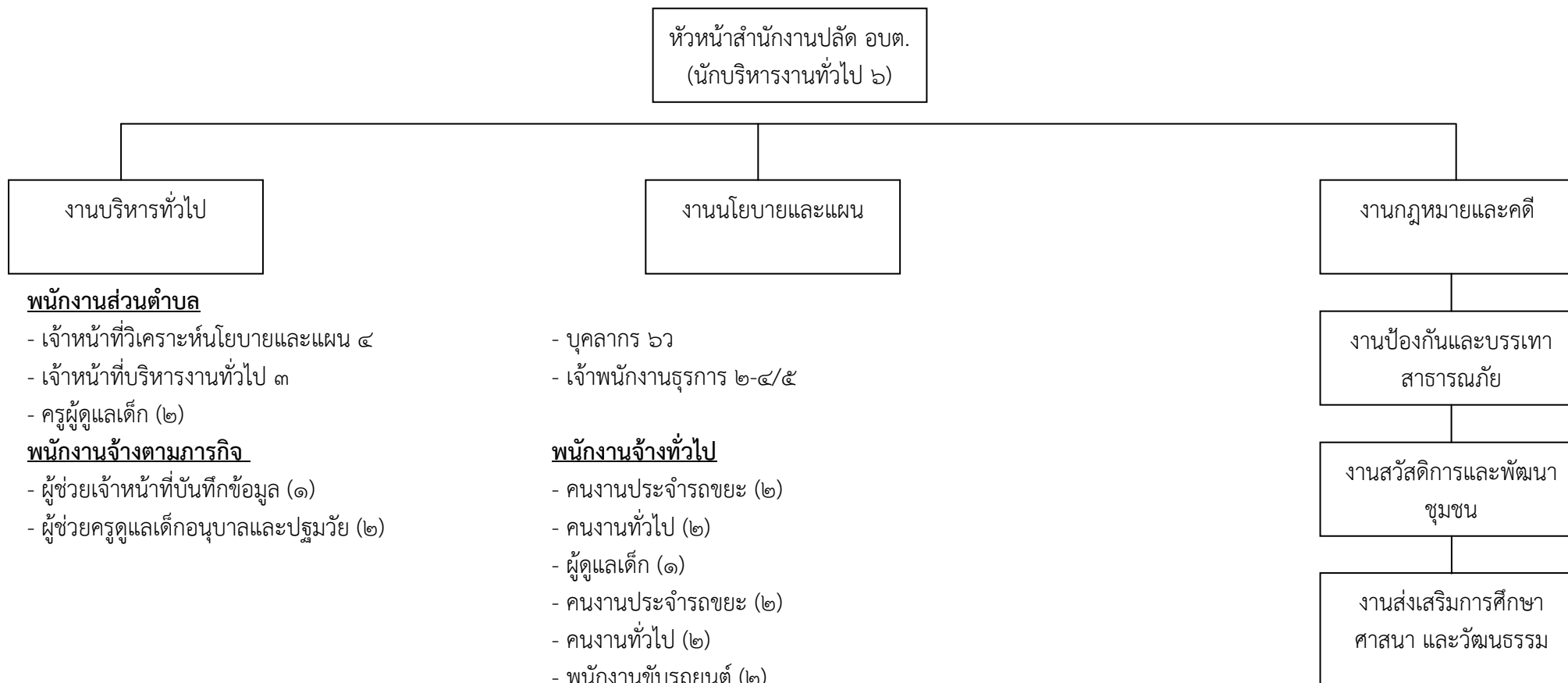
พันจ่าตรี  ผู้รอกข้อมูล
(วารินทร์ รักสวัสดิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

 ผู้รายงาน
(นายสุนทร สุขเจริญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.เพิ่มพูนทรัพย์

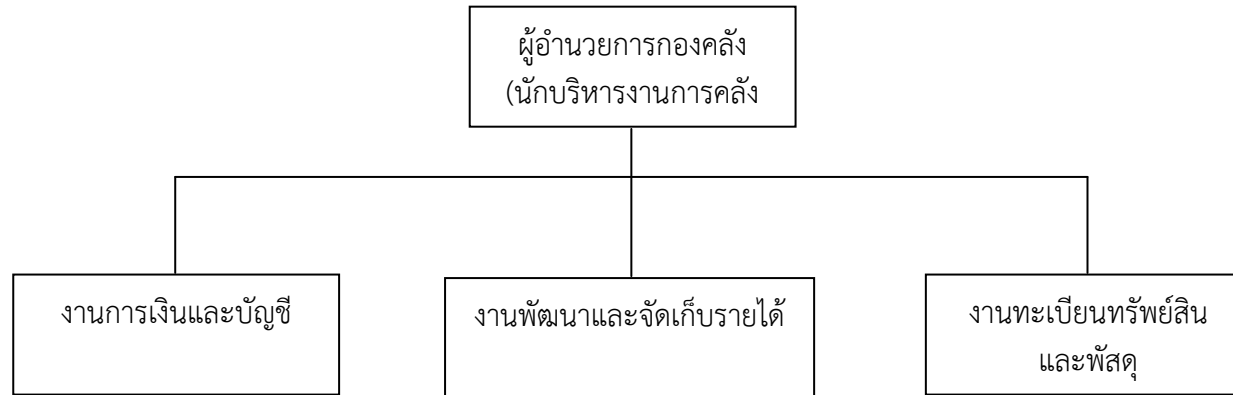


โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้าง
ระดับจำนวน	-	-	๑	๑	-	๑	๓	-	-	๑๔

โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังของกองคลัง



พนักงานส่วนตำบล

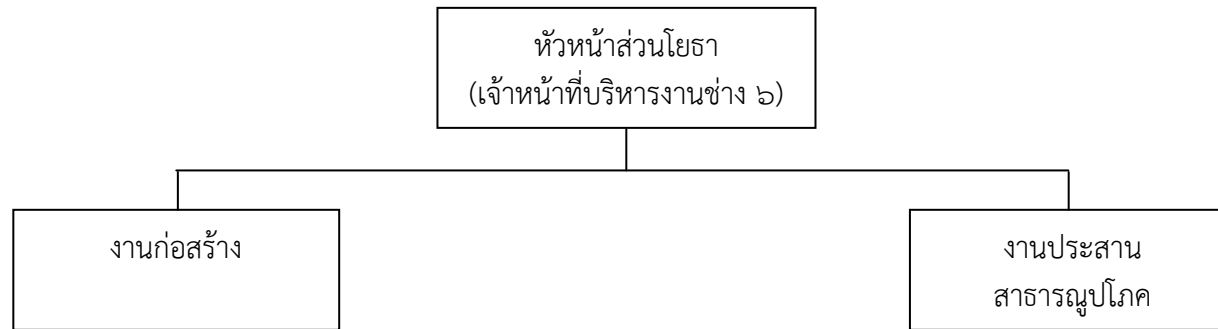
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๒
- เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑)

ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้าง
ระดับจำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	๑

โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังของส่วนโยธา



พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- นายช่างโยธา ๒-๔/๕

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้าง
ระดับจำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๑.	พ.จ.ต.วารินทร์ รักสวัสดิ์	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	๘	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	๘	๓๕,๐๕๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>			สำนักงานปลัด อบต.			สำนักงานปลัด อบต.					
๑.	นางละออ ภูขำ	ปริญญาตรี	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๒๕,๖๖๐	๓,๕๐๐	-	
๒.	นางสาวชนิตา คงแสง	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๑๘,๗๕๐	-	-	
๓.	จ.ส.ต.เจษฎา สุวรรณทิพย์	ปริญญาโท	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๖ว	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๖ว	๒๓,๓๗๐	-	๔๒๐	
๔.	นางกวีณา พัฒน์มาก	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓	๑๖,๑๔๐	-	-	
๕.	- วาง -	-	๐๑-๐๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑-๓/๔	๐๑-๐๒๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๑๖,๕๘๐	-	-	
๖.	นางศักดิ์ศรี ศรีพิชัย	ปริญญาตรี	๘๔-๒-๐๑๑๒	ครู	ค.ศ.๑	๘๔-๒-๐๑๑๒	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	
๗.	-	-	-	-	-	๘๔-๒-๐๒๖๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คผช.	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๘.	นางสาวดุขฎิ คำกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๘๕๐	-	-	
๙.	นางกัลยาณี ชูแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๗๘๐	-	-	
๑๐.	นางสาวจรีพร มากขนอน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๐,๔๘๐	-	-	
๑๑.	นางสาวฐิติมา พุ่มคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๒.	นายประวิทย์ รักรัมย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๓.	นายสุเทพ แก้วจันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๔.	นายสนาม พุ่มแยม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๕.	นางสาวสิรินยา บุญหนุน	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๖.	นายสิทธิชัย พุ่มทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๗.	นายศุภกริช โพธิ์โพ้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
				ส่วนกรคลัง			กองคลัง					
๑.	นางสาวพัชรี ชูเพชร	ปริญญาตรี	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	๗	๒๓,๕๕๐	๓,๕๐๐	-	
๒.	นางสาวดณิชา สาธู	ปวช.	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๒	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๒	๑๑,๕๑๐	-	-	
๓.	นางสาวสุดิสรา วิชิตแย้ม	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๑๑,๙๕๐	-	-	
๔.	- ว่าง -	-	๐๔-๐๓๑๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑-๓/๔	๐๔-๐๓๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕	๑๖,๕๘๐	-	-	
๕.	- ว่าง -	-	๐๔-๐๓๐๘-๐๐๑	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑-๓/๔	-	-	-	-	-	-	
๖.	นางกาญจนา ดุลยะศิริ	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๐,๔๘๐	-	-	
				ส่วนโยธา			ส่วนโยธา					
๑.	นายวรทัต สมเขาใหญ่	ปวส.	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง	๖	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง	๖	๒๑,๖๒๐	-	-	
๒.	- ว่าง -	-	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑๖,๕๘๐	-	-	
๓.	- ว่าง -	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๙,๔๐๐	-	-	
๔.	นายวิฑูรย์ ทิพย์มนตรี	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๙,๗๘๐	-	-	
๕.	นางสาวจารุณี บุญถนอม	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	

บัญชีสรุปประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่าย	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน	ค่าใช้จ่ายบุคลากร		รวม	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์		
๒๕๕๘	๑๖,๕๔๘,๐๐๐	๑๑,๕๘๗,๘๑๖	๔,๕๓๓,๘๐๘	๔,๒๒๖,๓๐๐	๘๔๕,๒๖๐	๕,๐๗๑,๕๖๐	๓๐.๖๕
๒๕๕๙	๑๗,๓๗๕,๔๐๐	๑๒,๑๖๗,๒๐๗	๔,๗๖๐,๔๘๘	๔,๓๗๔,๕๖๐	๘๗๔,๙๑๒	๕,๒๔๙,๔๗๒	๓๐.๒๑
๒๕๖๐	๑๘,๒๔๔,๑๗๐	๑๒,๗๗๕,๕๖๗	๔,๙๘๘,๕๒๓	๔,๕๒๔,๙๓๐	๙๐๔,๙๘๖	๕,๔๒๙,๙๑๖	๒๙.๗๖

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์กรบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และพนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาลูกจ้างใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคนเช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากรมีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

๒.๒.๑ การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพยากร หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น วิทยาลัยการปกครอง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๒.๒.๒ การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และขอคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

๒.๒.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา - การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.๒๕๕๗

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน และได้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นั้น

ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ จึงจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๗

(นายสุนทร สุขเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์



ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ.๒๕๕๗

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการ
ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล
และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ เพื่อให้การ
ดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ
และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจใน
ขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อ
สังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น
รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการ
ทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น
รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

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

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

ผลประโยชน์ทับซ้อน

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

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน

พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำไม่ได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓ จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

หมวด ๓ กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรม ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

ข้อ ๑๗ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการ (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

(๕) หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม คณะกรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

(๒) สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องได้สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

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

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัย ชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัด โดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คู่ครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

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

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามี การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และ การดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอื่นมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

- สำเนา -



ที่ สฎ ๗๙๖๐๑/ว ๙๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์
หมู่ที่ ๑ ตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ อำเภอบ้านนาสาร
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๕๑๒๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์

เรียน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างฯ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ได้ประกาศใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ขอจัดส่งสำเนาประกาศดังกล่าว ให้ท่านช่วยเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุนทร สุขเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

สำนักงานปลัด

โทรศัพท์ ๐-๗๗๔๐-๔๒๒๓

www.permpoontrap.go.th

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

๑๔. แบบนำเสนอข้อมูลขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบนำเสนอข้อมูลขอความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อมูลทั่วไป			ข้อมูลด้านงบประมาณ (ปีงบประมาณ ๒๕๕๗)				ข้อมูลอัตรากำลัง (คน)			ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ประมาณการ)			
พื้นที่ (ตร.กม)	หมู่บ้าน/ชุมชน	ประชากร (คน) (๑ ส.ค. ๕๗)	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	รายได้			ประเภท	กรอบอัตรากำลัง (คน)			ปีงบประมาณ		
				ไม่รวม เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน ทั่วไป	รวม		ปีงบประมาณ			ปีงบประมาณ		
								๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑๓๔	๖	๓,๗๘๔	๑๕,๗๖๐,๐๐๐	๑๑,๕๘๗,๘๑๖	๔,๕๓๓,๘๐๘	๑๖,๑๒๑,๖๒๔	พนักงานส่วนตำบล	๑๔	๑๔	๑๔	๒,๙๖๐,๓๐๐	๓,๐๘๗,๕๒๐	๓,๒๑๖,๔๑๐
							ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-
							พนักงานจ้าง	๑๔	๑๔	๑๔	๑,๒๖๖,๐๐๐	๑,๒๘๗,๐๔๐	๑,๓๐๘,๕๒๐
							รวม	๒๖	๒๖	๒๖	๔,๒๒๖,๓๐๐	๔,๓๗๔,๕๖๐	๔,๕๒๔,๙๓๐
							ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%			๘๕๕,๒๖๐	๘๗๔,๙๑๒	๙๐๔,๙๘๖	
							รวมทั้งสิ้น			๕,๐๗๑,๕๖๐	๕,๒๔๙,๔๗๒	๕,๔๒๙,๙๑๖	
							รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตาม มาตรา ๓๕			๓๐.๖๕	๓๐.๒๑	๒๙.๗๖	

พันจ่าตรี.....ผู้ตรวจสอบ

(วารินทร์ รักสวัสดิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๕๗

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nuan Suan'.

(นายสุนทร สุขเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์
ที่ ๓๖๑/๒๕๕๗
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๕๗

(นายสุนทร สุขเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์

**บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ที่ ๓๖๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗**

ที่	ชื่อ- สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล						
๑.	พ.จ.ต.วารินทร์ รักสวัสดิ์	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	๘	ปริญญาโท	๓๕,๐๙๐	
	สำนักงานปลัด อบต.						
	พนักงานส่วนตำบล						
๒.	นางละออ ภู่อำ	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	ปริญญาตรี	๒๕,๖๖๐	
๓.	นางสาวชนิตา คงแสง	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	ปริญญาตรี	๑๘,๗๙๐	
๔.	จ.ส.ต.เจษฎา สุวรรณทิพย์	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๖ว	ปริญญาโท	๒๓,๓๗๐	
๕.	นางกวิณา พัฒน์มาก	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓	ปริญญาตรี	๑๖,๑๔๐	
๖.	- ว่าง -	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	-	๑๖,๕๘๐	
๗.	นางศักดิ์ศรี ศรีพิชัย	๘๔-๒-๐๑๑๒	ครู	คศ.๑	ปริญญาตรี	-	
๘.	-	๘๔-๒-๐๒๖๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คผช.	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๙.	นางสาวดุขฎิ คำกุล	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	ปริญญาตรี	๑๐,๘๙๐	
๑๐.	นางกัลยานี ชูแก้ว	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	ปริญญาตรี	๙,๗๘๐	
๑๑.	นางสาวจุรีพร มากขนอน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	จ.๑	ปริญญาตรี	๑๐,๔๘๐	
๑๒.	นางสาวริติมา พุดดำ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๙,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓.	นายประวิทย์ รักร่วม	-	คนงานประจำรถขยะ	-	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๙,๐๐๐	
๑๔.	นายสุเทพ แก้วจันทร์	-	คนงานประจำรถขยะ	-	ประถมศึกษาปีที่ ๔	๙,๐๐๐	

ที่	ชื่อ- สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑๕.	นายสนาม พุ่มแย้ม	-	คนงานทั่วไป	-	ประถมศึกษาปีที่ ๔	๙,๐๐๐	
๑๖.	นางสาวสิรินยา บุญหนุน	-	คนงานทั่วไป	-	ปริญญาตรี	๙,๐๐๐	
๑๗.	นายสิทธิชัย พุดทอง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๙,๐๐๐	
๑๘.	นายศุภกริช โพธิ์โพ้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๙,๐๐๐	
	กองคลัง						
	พนักงานส่วนตำบล						
๑๙.	นางสาวพัชรี ชูเพชร	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	๖	ปริญญาตรี	๒๓,๕๕๐	
๒๐.	นางสาวดنيا สาธู	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑,๕๑๐	
๒๑.	นางสาวสุติสา วิจิตแย้ม	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ปริญญาตรี	๑๑,๙๕๐	
๒๒.	- ว่าง -	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕	-	๑๖,๕๘๐	
๒๓.	- ว่าง -	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๔.	นางกาญจนา ดุลยะศิริ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	จ.๑	ปริญญาตรี	๑๐,๔๘๐	
	ส่วนโยธา						
	พนักงานส่วนตำบล						
๒๕.	นายวรทัต สมเขาใหญ่	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง	๖	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๒๑,๖๒๐	
๒๖.	- ว่าง -	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	-	๑๖,๕๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๗.	- ว่าง -	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	จ.๑	-	๙,๔๐๐	
๒๘.	นายวิฑูรย์ ทิพย์มนตรี	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จ.๑	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๙,๗๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๙.	นางสาวจรรุณี บุญถนอม	-	คนงานทั่วไป	-	-	๙,๐๐๐	