



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม

อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม

.....

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	4
5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	7
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	9
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	12
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	12
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	18
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	21
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	22
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	26
13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	27

.....

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม
.....

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2545 โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง โดยให้เสนอให้

ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม ครั้งที่ 5/2545 เมื่อวันที่ 26 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ได้ลงนาม เมื่อวันที่ 6 เดือนธันวาคม พ.ศ.2545

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมี พนักงานส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเขาพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรบุคคลในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาคืออะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมขนส่งในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ปัญหาเอกสารสิทธิ์ในที่ดินที่ทำกิน
- 1.3 การขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- 1.4 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- 2.2 ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- 2.3 ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- 2.4 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- 3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก การป้องกันยุงลาย และโรคพิษสุนัขบ้า

4. ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค ในฤดูแล้ง
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

5. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- 5.2 การขาดโอกาสในการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 ปัญหาหนี้เสียจากการผลิตยางพาราแผ่นของเกษตรกร
- 6.2 ปัญหาจากการทำลายทรัพยากรป่าไม้
- 6.3 คลองดินเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

7. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

- 7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน
- 7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ และการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ก่อสร้างถนนลาดยาง ก่อสร้างและปรับปรุงถนนดินลูกรังให้ใช้งานได้สะดวก

- 1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการออกเอกสารสิทธิ์ให้แก่ราษฎร
- 1.3 ขยายเขตไฟฟ้าให้ราษฎรได้ใช้ทุกครัวเรือน

2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- 3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- 3.3 ให้ความรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด รณรงค์เรื่องการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ ได้แก่ มาลาเรีย ไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า
- 3.4 การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 ก่อสร้างประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านพร้อมขยายเขตการให้บริการให้ครบทุกครัวเรือน
- 4.2 ก่อสร้างแหล่งกักเก็บน้ำเพิ่มเติม ได้แก่ ฝายน้ำล้น สระน้ำ
- 4.3 ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ หรือแหล่งน้ำที่ได้สร้างขึ้นให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ได้อย่างเพียงพอ

5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- 5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำลำคลอง
- 6.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา สำหรับด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบชุมชนพึ่งตนเอง โดยประชาชนในพื้นที่ตำบลสามารถประกอบอาชีพแบบเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลักษณะพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา 16 (10))

- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (15))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19)

5.2 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.4 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))

(4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 มาตรา 16 และ 17 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง(Strength)

1. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
2. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น
3. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
4. มีการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเสร็จทันเวลาที่กำหนดซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลได้ตามแผนพัฒนา
5. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมสามารถออกข้อบัญญัติภายใต้กรอบกฎหมาย
6. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
7. ส่วนราชการให้ความร่วมมือสำหรับการพัฒนาตำบลได้เป็นอย่างดี

8. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกการให้บริการ

จุดอ่อน(Weak)

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน – ย้าย บ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการทำงานน้อย
3. ขาดอุปกรณ์ วัสดุในการปฏิบัติงานบริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
4. มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ไม่สามารถแก้ปัญหาภายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆจำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
6. การจัดเก็บรายได้เป็นของตัวเองได้น้อย

โอกาส(Opportunity)

1. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
2. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้น

ภัยคุกคาม(Threat)

1. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
2. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

จุดแข็ง(Strength)

1. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
2. ชุมชนไวต่อการปรับตัว และการเปลี่ยนแปลง
3. เป็นเมืองเกษตรกรรม ราษฎรส่วนใหญ่มีรายได้มาจากเกษตรกรรม
4. พื้นที่เหมาะสมกับการเพาะปลูก สภาพพื้นดิน และภูมิอากาศอำนวย
5. ประชาชนดำรงตนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน(Weak)

1. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน
2. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
3. เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดภัยพิบัติ
4. ขาดระบบบริหารสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและยั่งยืน
5. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
6. การดำเนินงานขององค์กรในชุมชนไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

7. ปัญหาร้ายธรรมชาติที่เป็นความเสี่ยงในการพัฒนา

โอกาส(Opportunity)

1. มีวัด ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล

2. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่

3. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4. มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน

5. มีการปฏิรูประบบราชการ มีการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น

ภัยคุกคาม(Threat)

1. ราคาพืชผลทางการเกษตรขึ้นอยู่กับภาวะทางการตลาดเกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาเองได้

2. ความผันผวนของราคาผลผลิต (ปาล์มน้ำมัน,ยางพารา) ส่งผลกระทบต่อรายได้ประชากร

3. นโยบายของรัฐบาลและส่วนราชการระดับจังหวัดที่ขัดต่อเจตนารมณ์และความต้องการตลอดจนศักยภาพของประชาชนในพื้นที่

4. การใช้แรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งปัญหาของโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้มาเลเรีย เนื่องจากนายจ้างไม่มีระบบควบคุมที่ดีพอ

5. การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและการฝึกอาชีพ

6. ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. การส่งเสริมการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ
7. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 38 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านม่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่า กรอบโครงสร้าง ส่วนราชการเดิมทั้งหมด มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่พิจารณา

8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลเขานม ได้กำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานกฎหมาย - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ <u>งานบริหารงานบุคคล</u> - งานเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการ 1.๓ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและงบประมาณ ๑.๔ <u>งานกิจการสภา</u> ๑.๕ <u>งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</u> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ - ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส 1.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานบริหารงานคลัง</u> - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๒.๒ <u>งานการเงินและบัญชี</u> - งานการเงินและบัญชี - งานเก็บรักษาเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	1. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานกฎหมาย - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ <u>งานบริหารงานบุคคล</u> - งานเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการ 1.๓ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและงบประมาณ ๑.๔ <u>งานกิจการสภา</u> ๑.๕ <u>งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</u> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ - ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส 1.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> 2. กองคลัง ๒.๑ <u>งานบริหารงานคลัง</u> - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๒.๒ <u>งานการเงินและบัญชี</u> - งานการเงินและบัญชี - งานเก็บรักษาเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	

- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ 3. กองช่าง 3.๑ <u>งานบริหารงานช่าง</u> - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๓.๒ <u>งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานสะพาน ทางระบายน้ำ โครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน ท่อเหลี่ยม ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานควบคุมปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานจัดทำบันทึกข้อมูลด้านการก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานสำรวจและออกแบบ 3.3 <u>งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมผังเมือง 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารทั่วไป - งานแผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย 4.2 <u>งานศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ 3. กองช่าง 3.๑ <u>งานบริหารงานช่าง</u> - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๓.๒ <u>งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานสะพาน ทางระบายน้ำ โครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน ท่อเหลี่ยม ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานควบคุมปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานจัดทำบันทึกข้อมูลด้านการก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานสำรวจและออกแบบ 3.3 <u>งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมผังเมือง 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารทั่วไป - งานแผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย 4.2 <u>งานศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบ	

- งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา	- งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา	
----------------------------------	----------------------------------	--

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้วได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะ 3 ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2561 – 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ (ปง./ชง.)	๑	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	1	2	2	2	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานทั่วไป	1	2	2	2	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	4	4	4	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓8	45	45	45	+7	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม(+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	1	1	597,120	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,560	613,560	630,000	646,560	(35,760)
	สำนักปลัดฯ(01)																	
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
3	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	-	0	1	1	1	+ 1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	262,560	1	1	1	-	-	-	8,640	8,880	9,000	271,200	280,080	289,080	(21,880)
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	245,280	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	(20,440)
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	203,520	1	1	1	-	-	-	7,320	7,440	7,200	210,840	218,280	225,480	(16,960)
8	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	-	0	1	1	1	+ 1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	160,320	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,800	173,520	180,480	(13,360)
11	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		1	1	131,640	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,920	142,440	148,200	(10,970)
12	พนักงานขับรถยนต์		1	1	149,520	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,520	161,760	168,240	(12,460)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
13	คนงานทั่วไป		2	2	๒๑๖,๐๐๐	2	2	2	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑4	คนงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑5	นักการภารโรง		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	๐	๐	๐	108,000	108,000	108,000	
	กองคลัง(04)																	
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	(29,110)
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	336,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	(28,030)

18	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	323,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)
19	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	317,520	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)

[illegible]

38	คนงานทั่วไป		๑	1	๑๐๘,๐๐๐	๑	1	1	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
39	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	0	1	1	1	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
40	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	๐	๐	๐	108,000	108,000	108,000	
41	ผู้ดูแลเด็ก		2	-	0	2	2	2	+ 2	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม(+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	เหตุ
(4)	รวม	-	45	๓2	7,989,660	45	45	45	+7	-	-	1,188,720	281,400	285,360	9,610,380	9,891,780	10,177,140	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,922,076	1,978,356	2,035,428	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11,532,456	11,870,136	12,212,568	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														29.77	29.18	28.59	

หมายเหตุ

- : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560 (36,896,190 บาท)
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 และ 2563 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 จำนวน 36,896,190 บาท = $(36,896,190 \times 5\%) + 36,896,190 = 38,741,000$ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2562 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 จำนวน 38,741,000 บาท = $(38,741,000 \times 5\%) + 38,741,000 = 40,678,050$ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 จำนวน 40,678,050 บาท = $(40,678,050 \times 5\%) + 40,678,050 = 42,711,953$ บาท
- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35 (ตัวอย่างตำแหน่งที่มีแถบสีคลุม)
- * **ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1)** ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และก.อบต.ส่วนที่
 ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม / 45 อัตรา
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (1 อัตรา)



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
1	ส.ต.อ.สมพ้อง เซาว์ภาชี	ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต	01-3-00-1101- 001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	01-3-00-1101- 001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	429,120	84,000	84,000	
2	-	-	01-3-01-2101- 001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	01-3-01-2101- 001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	-	-	ว่างเดิม
3	-	-	-	-	-	01-3-01-3101- 001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
4	-	-	01-3-01-3102- 001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	01-3-01-3102- 001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม
5	นายสมภพ สมัครแก้ว	ครุศาสตร บัณฑิต	01-3-01-3103- 001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	01-3-01-3103- 001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	262,560	-	-	
6	นางพัทธนันท์ แสงแก้ว	ศิลปศาสตร บัณฑิต	01-3-01-3801- 001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	01-3-01-3801- 001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	245,280	-	-	
7	นายศรีธัญภัทร มากงดี	รัฐประศาสน- ศาสตรบัณฑิต	01-3-01-4101- 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	01-3-01-4101- 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	203,520	-	-	
8	-	-	-	-	-	01-3-01-4601- 001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
9	-	-	01-3-01-4805- 001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	01-3-01-4805- 001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
10	นางนันท์นภัส จูฑามาตย์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	160,320	-	-	
11	นางเสาวลักษณ์ แยมหอม	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	131,640	-	-	
12	นายภูวดล นาคสวาสดี	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	149,520	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
13	นางฉันทนา เจริญรูป	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000	-	-	
14	นายสมนึก แก้วปรง	-	-	คณานทั่วไป	-	-	คณานทั่วไป	-	108,000	-	-	
15	นางสาวอภิสร ไซยพงษ์	-	-	คณานทั่วไป	-	-	คณานทั่วไป	-	108,000	-	-	
16	นายสันติสุข แก้วควนสูง	-	-	คณานประจำรถขยะ	-	-	คณานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
17	นายพนพล ราตรี	-	-	คณานประจำรถขยะ	-	-	คณานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
1	นางสาวนันท์นัส มรกต	บริหารธุรกิจบัณฑิต	01-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	01-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	349,320	42,000	-	
2	นางหยาดฝน หนูเงิน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	01-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	01-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	336,360	-	-	
3	นางสาวชัชชญา ขุนราชเสนา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	01-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	01-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	323,760	-	-	
4	นางมณเฑียร สอทอง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	01-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	01-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	317,520	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
5	นางสาวธัญญาพร เจริญเฉลิมศักดิ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	117,360	-	-	
6	นางสาวกมลทิพย์ แก้วโลก	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	130,320	-	-	
7	นางสาววรรณิกา แก้วมาตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	137,640	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
8	นายวิสวัสดิ์ อุดมศรี	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
9	-	-	-	-	-	-	คณงานทั่วไป	-		-	-	กำหนดเพิ่ม

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
1	นายศิรินทร์ ไกรนรา	วิทยาศาสตร บัณฑิต	01-3-05-2103- 001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	01-3-05-2103- 001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	349,320	42,000	-	
2	-	-	01-3-05-3701- 001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	01-3-05-3701- 001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม
3	นายเสราช สมแสง	ปวส.โยธา	01-3-05-4701- 001	นายช่างโยธา	ชง.	01-3-05-4701- 001	นายช่างโยธา	ชง.	254,280	-	-	
4	-	-	-	-	-	01-3-05-4702- 001	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
5	นางสาวปณิตดา อุดมศรี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	134,160	-	-	
6	นายก้องเกียรติ มีแต้ม	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	117,360	-	-	
7	นายบุญยงค์ ชูทอง	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	142,920	-	-	
8	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก	-	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
9	นายสามารณ สู่ดี	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	108,000	-	-	
10	นายสันติสุข ศรีชาย	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
11	-	-	-	-	-	-	คณงานทั่วไป	-		-	-	กำหนดเพิ่ม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
1	-	-	01-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	01-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	393,600	-	-	ว่างเดิม
2	นางลัดดา บุญมี	ครุศาสตร บัณฑิต	01-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	01-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	305,640	-	นางลัดดา บุญมี	
๓	นางกัญภัทรกร รักชายศ	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
4	นางสาวเบญจภรณ์ บุญประกอบ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
5	นางสาวปิยะดา พัฒศรีเรือง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุน
6	นางสาววรรณรัตน์ ปรีชา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	-	
7	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	กำหนดเพิ่ม
8	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	กำหนดเพิ่ม

หมายเหตุ ข้องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่าย ควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง ตามระดับตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน
2. เงินประจำตำแหน่งของประเภทผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) , เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

12. แนวทางการพัฒนา ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน

2.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อหลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ได้กำหนดคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

คุณธรรมและจริยธรรม
สุจริต และรับผิดชอบ
เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
และถูกกฎหมาย

1. การยึดมั่นใน

2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์

3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติ

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม

5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก