



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา
อำเภอท่าชนะ จังหวัด สุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา
อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น โดยมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ แผนดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาให้สามารถดำเนินภารกิจของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในห้วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งใดบ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับประมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับดังกล่าวแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจึงได้วางแผนการใช้อัตรากำลังรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้นมาใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างเต็มศักยภาพ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน.....	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา.....	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.	๒๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๒๙

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลคลองพา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก อบท. เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีความเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐาน ตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลคลองพา ซึ่งสามารถสรุปสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมขนส่งไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากถนนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพามีสภาพชำรุด ทรุติโถมเพราะผ่านการใช้งานเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการสัญจรไปมาของประชาชน อีกทั้งการบำรุงซ่อมแซมยังดำเนินการไม่ทั่วถึง เพราะถนนในความรับผิดชอบมีหลายเส้นทางต่างงบประมาณที่จะนำมาดำเนินการการมืออย่างจำกัด

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

-ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน และซ่อมแซมถนนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาให้ได้มาตรฐาน มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ โดยกระจายงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ทั่วถึงทั้งตำบล

๔.๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างและไฟฟ้าในครัวเรือนไม่ครอบคลุมทั้งตำบล เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด อีกทั้งข้อกฎหมายและระเบียบที่มีไม่เปิดช่องให้ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าครัวเรือนได้อย่างเสรี

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

-ปรับปรุง ซ่อมแซมไฟฟ้าแสงสว่างริมทางที่ชำรุดให้ใช้งานได้ติดตั้งเดิม ในส่วนของไฟฟ้าครัวเรือนต้องขอสับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

๔.๑.๓ ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง เนื่องจากฝนทิ้งช่วง ส่งผลให้ปริมาณน้ำใต้ดินและน้ำผิวดินที่นำมาผลิตน้ำประปาลดลง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

-ก่อสร้างและขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล รณรงค์ให้ประชาชนใช้น้ำอย่างประหยัด

๔.๑.๔ ปัญหาทางระบายน้ำตื้นเขิน มีขนาดไม่เหมาะสมไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่องกัน ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมขังในฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

-ขุดลอกทางระบายน้ำที่มีให้พร้อมใช้งานได้อยู่เสมอ อีกทั้งก่อสร้างทางระบายน้ำเพิ่มให้ครอบคลุม เชื่อมโยงและต่อเนื่องกันทั่วทั้งตำบล

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ ปัญหารายจ่ายภาคครัวเรือนสูงไม่สมดุลรายรับ อันเนื่องมาจากการบริโภคที่ขาดความรอบคอบ ทำให้เกิดหนี้สินและครัวเรือนไม่มีเงินออม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

-สนับสนุนให้ประชาชนรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริมทำให้สร้างรายได้ให้กับครัวเรือน นอกเหนือไปจากรายได้จากอาชีพหลัก

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ตำบลคลองพา โดยเฉพาะให้กลุ่มเด็กนักเรียนและเยาวชน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

-จัดโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการแข่งขันกีฬาต้านภัยยาเสพติด โครงการศึกษาเพื่อต่อต้านยาเสพติดในเด็กนักเรียน เพื่อกระตุ้นให้เด็กนักเรียน และเยาวชนหันมาใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และรับรู้ถึงโทษภัยของยาเสพติด

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๔.๑ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองท้องถิ่น ไม่ให้ความสนใจและไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

-ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในงานและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนรับทราบอย่างกว้างขวางทางเว็บไซต์ของหน่วยงานและสื่อประเภทอื่น

๔.๔.๒ ปัญหาสมาชิกสภาท้องถิ่นไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่ตรวจสอบการบริหารของฝ่ายบริหารและข้าราชการประจำ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทุจริต คอร์รัปชัน ได้โดยง่าย

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

-สนับสนุนให้สมาชิกสภาท้องถิ่นเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๔.๔.๓ ปัญหาพนักงานส่วนตำบลบางส่วนขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน ไม่ตระหนักถึงหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเอง ประจบสอพลอผู้บังคับบัญชา จนเกิดปัญหาการเมืองภายในองค์กร

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

-ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล พิจารณาความดีความชอบตามผลงานที่ประจักษ์ชัด ใช้กลไกในรูปแบบคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป่าไม้และแหล่งน้ำ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

-รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป่าไม้ และแหล่งน้ำในวาระต่าง ๆ ของปี เช่น การปลูกต้นไม้ในวันแม่แห่งชาติ การจัดตั้งธนาคารต้นไม้ในพื้นที่ตำบลคลองพา ส่งเสริมให้ประชาชนปลูกหญ้าแฝกเพื่อป้องกันการพังทลายของดิน

ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส/อุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา (SWOT ANAL YSIS) ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths: S)

๑. มีสภาพพื้นที่เหมาะแก่การปลูกยางพารา ปาล์ม น้ำมัน อันเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ

๒. มีถนนสายเอเชีย (ทางหลวงหมายเลข ๔๑) ตัดผ่าน ทำให้การขนส่งสินค้าเกษตรเข้าสู่ตัวอำเภอและตัวจังหวัดเป็นไปอย่างสะดวก

๓.มีการรวมกลุ่มทั้งในด้านสังคมเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเข้มแข็งและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไป อาทิ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดนางฟ้าบ้านกลาง หมู่ที่ ๕ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนอินทรีย์บ้านทับสมิงคลา

๔.มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรประจำตำบล

๕.มีน้ำตกคลองพาซึ่งในอนาคตจะมีการส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบล

๖.มีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ครบครันช่วยให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว อาทิ เช่น รถบรรทุกน้ำ รถยนต์ขับเคลื่อน ๔ ล้อ ๒ คัน อินเทอร์เน็ตที่ใช้ระบบ WIFI ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness: W)

๑.ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย

๒.ประชาชนขาดความรู้เท่าทันในเทคโนโลยี ก่อให้เกิดลัทธิบริโภคนิยม

๓.ขาดแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง

๔.งบประมาณมีจำกัดทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า

๕.ประชาชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

โอกาส (Opportunities: O)

๑.รัฐบาลให้การสนับสนุนในการพัฒนาผู้ประกอบการให้มีประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้น และพัฒนาคุณภาพสินค้าเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

๒. ประเทศไทยมี พ.ร.บ.ส่งเสริมการลงทุน เป็นเครื่องมือผลักดันทิศทางการลงทุน และมีศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน

๓.เกิดภาวะโลกร้อน ส่งผลให้ปริมาณผลผลิตทางการเกษตรลดลงทำให้ราคาสินค้าเกษตรกรรมส่วนใหญ่สูงขึ้นจะเป็นผลดีต่อเกษตรกรและอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องจากการเกษตรซึ่งเป็นผลผลิตหลักของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๔.รัฐบาลให้ความสำคัญกับเกาะสมุย ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวหลักใน ๘ ของประเทศโดยมีแนวจะประกาศให้เป็นเขตปกครองพิเศษซึ่งทำให้สามารถจัดการแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats: T)

๑.ประเทศไทยขาดเสถียรภาพทางการเมืองเป็นระยะเวลานาน ทำให้การลงทุนและการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างประเทศต้องหยุดชะงักหรือชะงักตัว

๒.สินค้าเกษตรมีต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ราคาตกต่ำ สินค้าส่วนใหญ่ผู้โยงกับการส่งออกและการกีดกันทางการค้า จึงมักประสบปัญหาด้านราคาไม่แน่นอน และกระทบกับรายได้ของประชาชนส่วนใหญ่

๓.ตลาดสินค้าเกษตรทั้งในและต่างประเทศให้ความสำคัญกับสินค้าธรรมชาติและสุขภาพ แต่ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานียังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน

๔.การขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพโดยเฉพาะการเกษตร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑)การพัฒนาเส้นทางคมนาคมและการขนส่ง
- (๒)การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๓)การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำให้มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาทั่วม
- (๔)การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภค ให้สามารถใช้การได้เพียงพอตลอดปี
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยสนับสนุนให้มีการขยายเขตไฟฟ้าให้มีการบริการอย่างทั่วถึงรวมทั้งปรับปรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านในตำบลคลองพา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสนับสนุนด้านการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน การรักษาพยาบาล การป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การบำรุงและส่งเสริมอาชีพให้แก่ราษฎร
- (๖) การส่งเสริมสนับสนุนให้มีสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนกีฬาทุกหมู่บ้าน
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานวันสำคัญของชาติและวันสำคัญทางศาสนาตามนโยบายของรัฐบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มี อปพร เพื่อดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย ในเขตพื้นที่ตำบลคลองพา
- (๔) การกำหนดแนวเขตการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (๕) การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัยหรือศูนย์กู้ชีพให้บริการประชาชนได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) สนับสนุนให้มีการพัฒนาน้ำตกคลองพา และแหล่งธรรมชาติอื่น ๆ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว ในเขตตำบลคลองพา
- (๓) การพัฒนาป่าไม้ชุมชนเขาชงโค และพื้นที่อื่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การปรับปรุงการบริหารจัดการขยะให้สามารถดำเนินการให้ถูกสุขลักษณะอย่างทั่วถึงและเหมาะสม
- (๔) การรณรงค์สร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนในการดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๖) การสนับสนุนหมู่บ้าน และกลุ่มเกษตรกรให้นำวัสดุเหลือใช้มาแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าหรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ให้เกิดประโยชน์

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑.๒. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและระบบสาธารณสุขการ

๖.๑.๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๑.๔. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข

๖.๑.๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๑.๖. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๖.๑.๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม ศาสนา และประเพณีท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมการเกษตร

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๔. การส่งเสริมด้านการศึกษา

๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพามีภาระค่าใช้จ่ายได้บริหารงานบุคคลเพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอยุบเลิกตำแหน่งว่างเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบต.และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา รวมทั้งพิจารณาตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานงานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานบริหารงานบุคคล - งานสิทธิสวัสดิการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส - งานศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานธุรการ และสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนป้องกันภัย - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งาน อปพร. <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๖ งานศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและสถิติการเงินการคลัง - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>-งานทะเบียนคูปองเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>-งานพัฒนารายได้</p> <p>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>-งานควบคุมเร่งรัดรายได้และหนี้สิน</p> <p>- งานทะเบียนพาณิชย์</p> <p>- งานแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>- งานพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน ทางระบายน้ำ</p> <p>-งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>-งานประเมินราคา</p> <p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>-งานอนุญาตโรงงานอุตสาหกรรม</p> <p>-งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</p> <p>-งานผังเมือง</p> <p>-งานสำรวจออกแบบ</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>-งานประสานกิจการประปา</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานระบายน้ำ</p> <p>-งานกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง</p>	<p>-งานทะเบียนคูปองเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>- งานพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>-งานพัฒนารายได้</p> <p>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>-งานควบคุมเร่งรัดรายได้และหนี้สิน</p> <p>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน ทางระบายน้ำ</p> <p>-งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>-งานประเมินราคา</p> <p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>-งานอนุญาตโรงงานอุตสาหกรรม</p> <p>-งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</p> <p>-งานผังเมือง</p> <p>-งานสำรวจออกแบบ</p> <p>-งานธุรการ</p> <p>๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>-งานประสานกิจการประปา</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานระบายน้ำ</p> <p>-งานกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ...(กลาง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ...(ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด (๑๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ...(ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖	ยาม	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๗	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๒๐	๑๙	๑๙	๑๙	-๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับ (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการคลัง (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับ (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างโยธา (พง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	นายช่างโยธา (พง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๖	๓๕	๓๕	๓๕	-๑			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพานำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย

(๑) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (พนักงานส่วนท้องถิ่น/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่ง (พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินวิทยฐานะ

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และ ๑ ขั้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

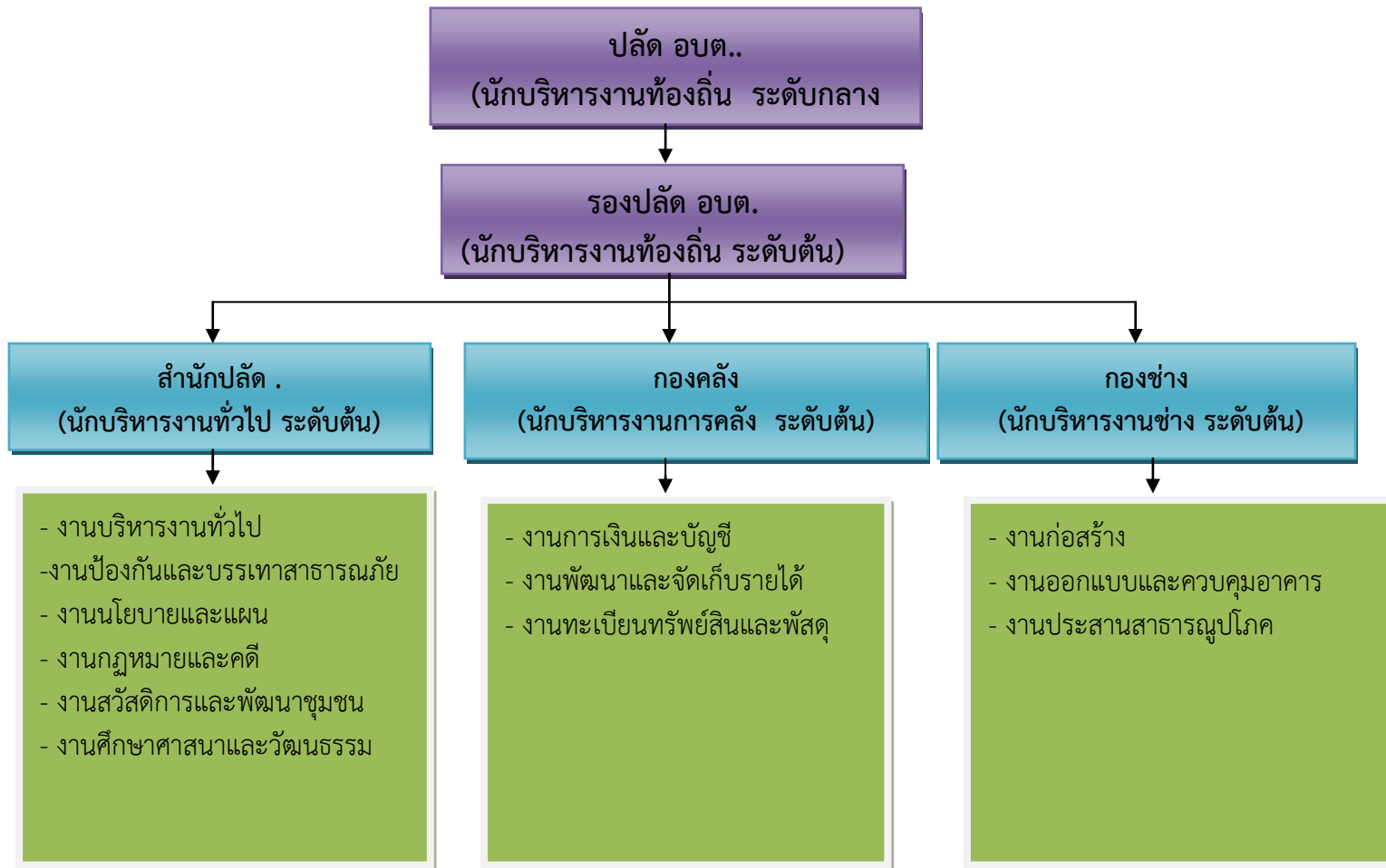
(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

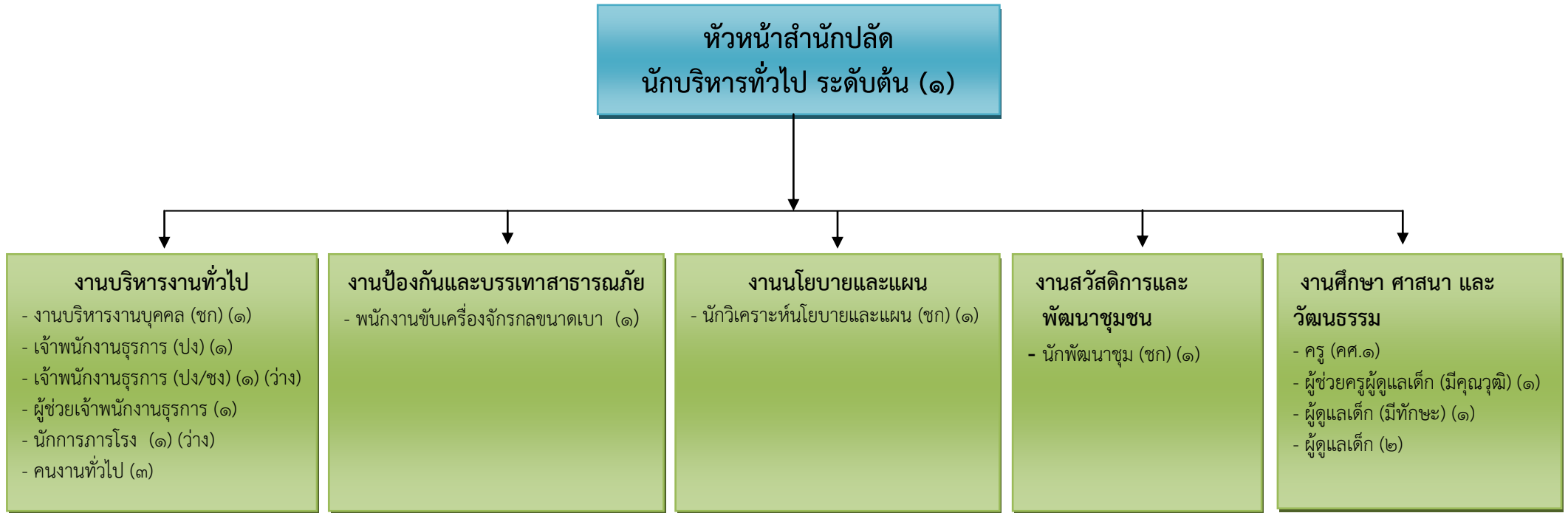
(๗) คิดจาก (๖) หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๐.๑ แผนภูมิกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

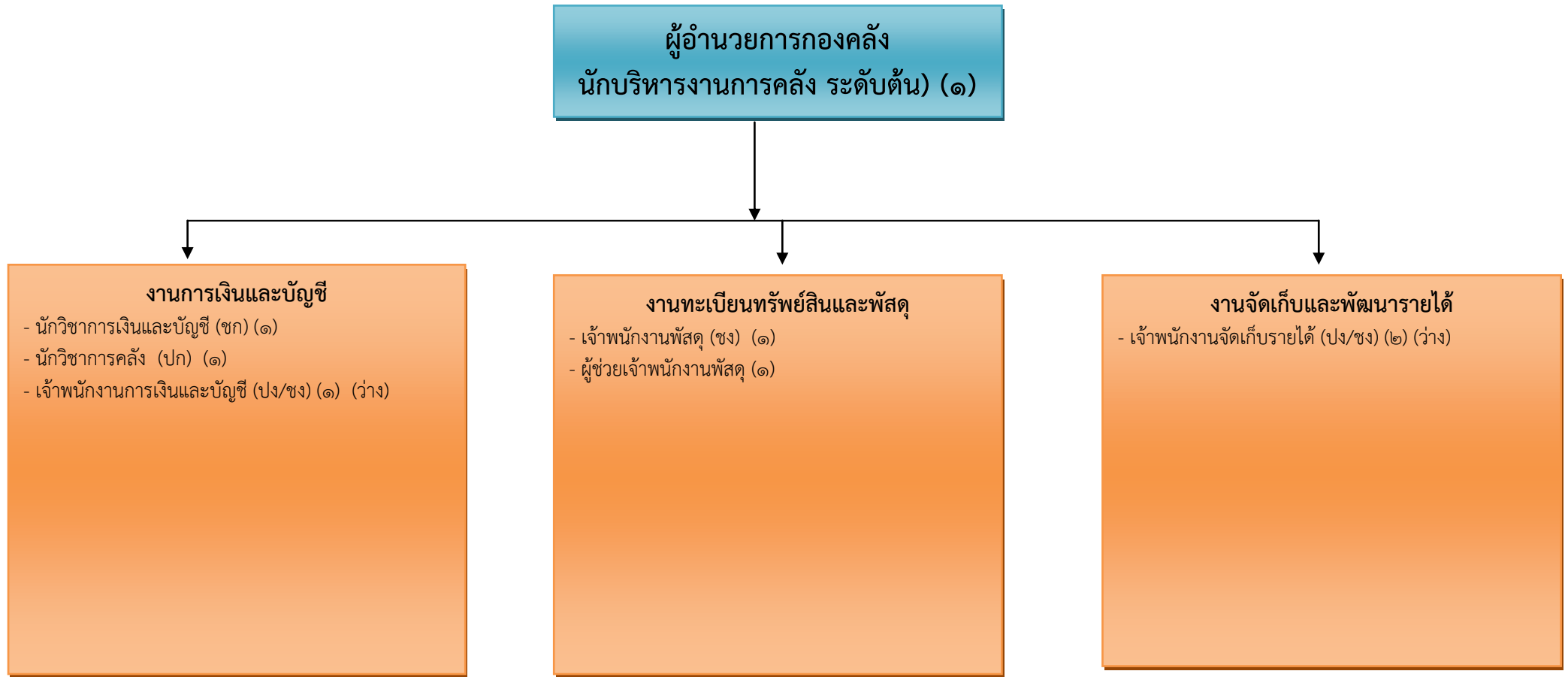


๑๐.๒ แผนภูมิกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักปลัด



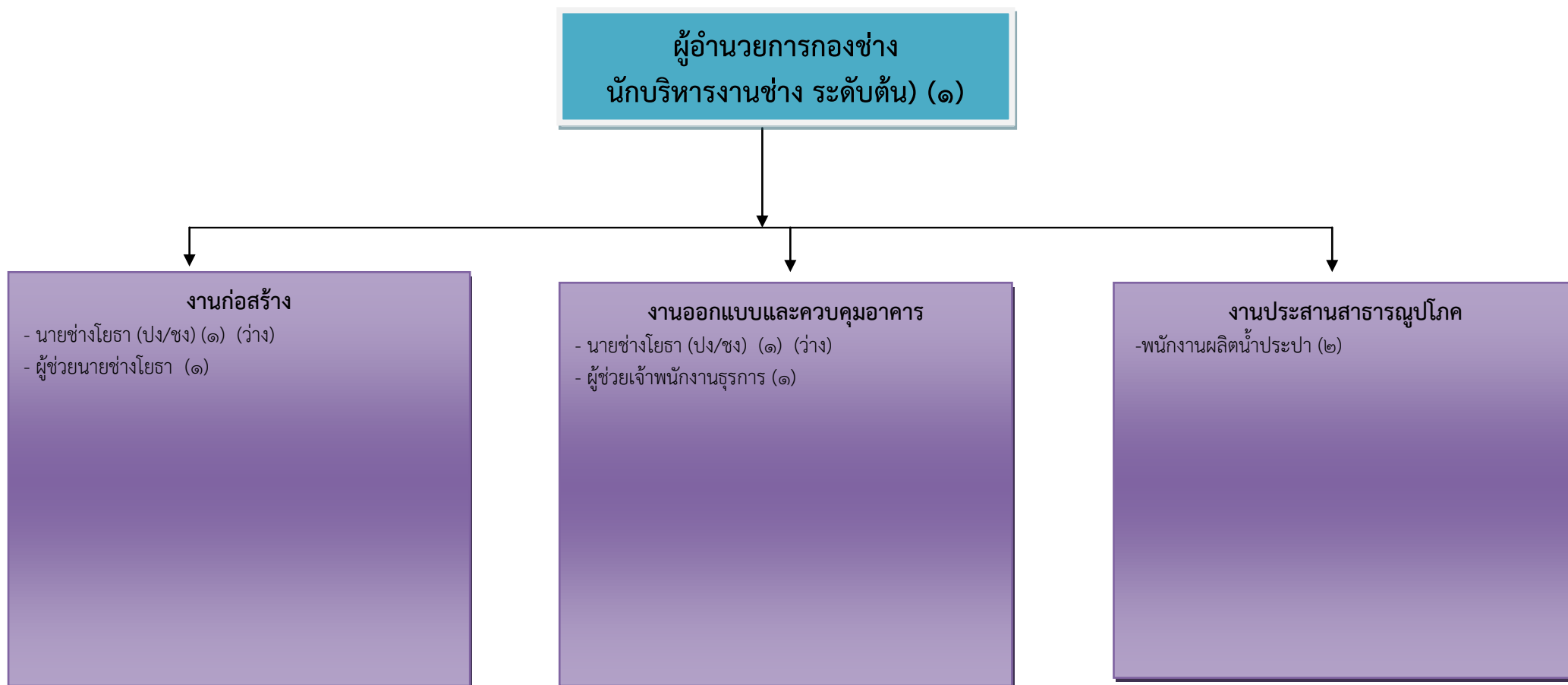
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง			อส
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	๔	๕

๑๐.๓ แผนภูมิกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของกองคลัง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	๒	-

๑๐.๔ แผนภูมิกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของกองช่าง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อส		
ระดับ															
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง
๒	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	สำนักปลัด			
๓	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	งานบริหารงานบุคคล			
๔	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก
	งานนโยบายและแผน			
๕	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	วิชาการ	ชก
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน			
๖	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก
	งานธุรการและสารบรรณ			
๗	๖๗-๓-๐๑๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง
๘	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง
	งานศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม			
๙	๘๔-๒-๐๐๗๙	ครู		คศ.๑
	กองคลัง			
๑๐	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	งานการเงินและบัญชี			
๑๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก
๑๒	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก
๑๓	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ			
๑๔	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้			
๑๕	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง
๑๖	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
	<u>กองช่าง</u>			
๓	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	<u>งานก่อสร้าง</u>			
๔	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง
	<u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>			
๕	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท
	สำนักปลัด	
	งานธุรการและสารบัญ	
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
	งานศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๔	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
๕	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
๖	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
	งานบริหารงานทั่วไป	
๗	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป
๘	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๙	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองคลัง	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	กองช่าง	
	งานก่อสร้าง	
๑๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานประสานสาธารณสุข	
๑๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างทั่วไป

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจาก จะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคล ภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชนภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบ ความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงกันทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และ สอดคล้องรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไรต้องเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสถานที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเองอินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงในและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ร่วมทางให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๑

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

ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จึงจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของ พนักงาน และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัดตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา



ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. ๒๕๖๑

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เพื่อให้การดำเนินงานเป็น ไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ข้อ ๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม
ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลัก

สำหรับพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ข้อ ๓ ข้าราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ องประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้หน้า อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ที่ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จรรยาบรรณข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทะเบียน พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

(๓) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ที่ปฏิบัติงานในงานวิศวกรรมโยธา จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามข้อบังคับสภาวิศวกรรม ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ.๒๕๔๓

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักงานปลัดอบต. เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีเห็นว่า นายกององค์การบริหารส่วนตำบล

หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน
นายกเทศมนตรี หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้
ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวน
ข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบ
จากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรม
หรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล

ข้อ ๑๗ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ
ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ที่ได้รับเลือกตั้ง
จากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและ
คัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะกรรมการ
จริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการ
มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ใน
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบล
คลองพาในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์
การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจ
หน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัทชี้แจง
ข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่อง
ที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้
ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ใน
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับ
จังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่
วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีเห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่อง
สำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คຸ້ມครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่มีผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองพา เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

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

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๑ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สิ้นยุดิเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สิ้นโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๓ แต่หากปรากฏว่าเป็น ความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๔ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้น

เงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษ ตาม ข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายใน สามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

ภาคผนวก

- (๑) ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- (๒) ประกาศโครงสร้างกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา
- (๓) ประกาศกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา
- (๔) การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง
- (๕) ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ และเพิ่มเติม
- (๖) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- (๗) รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘** แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ดังรายละเอียดตามแนบท้ายนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๖ งานศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการ ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลง
วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างของ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐
จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การ
บริหารส่วนตำบลคลองพา ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
	สำนักปลัด .				
๓	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	ว่าง
๙	ครู	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๐๗๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)				
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		
๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)				
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑		
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลชนิดเลา		๑		

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก		๒		
๑๕	นักการภารโรง		๑		
๑๖	คนงานทั่วไป		๓		
	กองคลัง				
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๑๙	นักวิชาการคลัง	ปก	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)				
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑		
	กองช่าง				
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๒๗	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒๘	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)				
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา		๒		
	รวม		๓๕		

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ที่ ๔๘๖/๒๕๖๐

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จำนวน ๓๖ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายนี้คำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา