

**(ร่าง)**

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฏร์ธานี

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕8 - ๒๕60**

http://www.whenifallinlove.net/diary/images_line/line16/15342_95230.gif.

**ฝ่ายบริหารงานบุคคล**

**สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา**

**อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

**คำนำ**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้น โดยมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 รวมทั้ง เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ แผนดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาให้สามารถดำเนินภารกิจของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิและประสิทธิผล รวมทั้งสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในห้วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งใดบ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2557 ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจึงได้วางแผนการใช้อัตรากำลังรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 ขึ้นมาใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างเต็มศักยภาพ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

**สารบัญ**

หน้า

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 2

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน 3

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา 5

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจะดำเนินการ 8

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 9

8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง 9

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น...................................................... 15

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 18

11 บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ............................ 22

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา 24

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา 2**5 ภาคผนวก**

http://www.whenifallinlove.net/diary/images_line/line16/15342_95230.gif

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**1. หลักการและเหตุผล**

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์**

2

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และโครง

สร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาเป็นประธาน เห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลคลองพา

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฏร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย

ปีละ 1 ครั้ง

3

**4. สภาพปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีความเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐาน ตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลคลองพา ซึ่งสามารถสรุปสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

4.1.1 ปัญหาเส้นทางคมนาคมขนส่งไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากถนนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพามีสภาพชำรุด ทรุดโทรมเพราะผ่านการใช้งานมาเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการสัญจรไปมาของประชาชน อีกทั้งการบำรุงซ่อมแซมยังดำเนินการไม่ทั่วถึง เพราะถนนในความรับผิดชอบมีหลายเส้นทางแต่งบประมาณที่จะนำมาดำเนินการมีอย่างจำกัด

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้าง ปรับปรุงมและถนนซ่อมแซมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาให้ได้มาตรฐาน มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ โดยกระจายงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ทั่วถึงทั้งตำบล 4.1.2 ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างและไฟฟ้าในครัวเรือนไม่ครอบคลุมทั้งตำบล เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด อีกทั้งข้อกฎหมายและระเบียบที่มีไม่เปิดช่องให้ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าครัวเรือนได้อย่างเสรี

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ปรับปรุง ซ่อมแซมไฟฟ้าแสงสว่างริมทางที่ชำรุดให้ใช้งานได้ดีดังเดิม ในส่วนของไฟฟ้าครัวเรือนต้องขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

4.1.3 ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง เนื่องจากฝนทิ้งช่วง ส่งผลให้ปริมาณน้ำใต้ดินและน้ำผิวดินที่นำมาผลิตน้ำประปาลดลง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้างและขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล รณรงค์ให้ประชาชนใช้น้ำอย่างประหยัด

4.1.3 ปัญหาทางระบายน้ำตื้นเขิน มีขนาดไม่เหมาะสมไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่องกัน ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมขังในฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขุดลอกทางระบายน้ำที่มีให้พร้อมใช้งานได้อยู่เสมอ อีกทั้งก่อสร้างทางระบายน้ำเพิ่มให้ครอบคลุม เชื่อมโยงและต่อเนื่องกันทั่วทั้งตำบล

4.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

4.2.1 ปัญหารายจ่ายภาคครัวเรือนสูงไม่สมดุลรายรับ อันเนื่องมาจากการบริโภคที่ขาดความรอบคอบ ทำให้เกิดหนี้สินและครัวเรือนไม่มีเงินออม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สนับสนุนให้ประชาชนรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริมทำให้สร้างรายได้ให้กับครัวเรือนนอกเหนือไปจากรายได้จากอาชีพหลัก

4

4.3 ปัญหาด้านสังคม

4.3.1 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ตำบลคลองพา โดยเฉพาะให้กลุ่มเด็กนักเรียนและเยาวชน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- จัดโครงการต่างๆ เช่น โครงการแข่งขันกีฬาต้านภัยยาเสพติด โครงการศึกษาเพื่อต่อต้านยาเสพติดในเด็กนักเรียน (D.A.R.E) เพื่อกระตุ้นให้เด็กนักเรียน และเยาวชนหันมาใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และรับรู้ถึงโทษภัยของยาเสพติด

4.4 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

4.4.1 ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองท้องถิ่น ไม่ให้ความสนใจและไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในงานและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนรับทราบอย่างกว้างขวางทางเว็บไซต์ของหน่วยงานและสื่อประเภทอื่น

4.4.2 ปัญหาสมาชิกสภาท้องถิ่นไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่ตรวจสอบการบริหารของฝ่ายบริหารและข้าราชการประจำ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทุจริต คอรัปชั่น ได้โดยง่าย

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สนับสนุนให้สมาชิกสภาท้องถิ่นเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

4.4.3 ปัญหาพนักงานส่วนตำบลบางส่วนขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน ไม่ตระหนักถึงหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเอง ประจบสอพลอผู้บังคับบัญชา จนเกิดปัญหาการเมืองภายในองค์กร

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล พิจารณาความดีความชอบตามผลงานที่ประจักษ์ชัด ใช้กลไกในรูปแบบคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

4.5 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.5.1 ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ป่าไม้และแหล่งน้ำ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ป่าไม้และแหล่งน้ำในวาระต่างๆ ของปี เช่น การปลูกต้นไม้ในวันแม่แห่งชาติ การจัดตั้งธนาคารต้นไม้ในพื้นที่ตำบลคลองพา ส่งเสริมให้ประชาชนปลูกหญ้าแฝกเพื่อป้องกันการพังทลายของดิน

ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส/อุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

(SWOT ANALYSIS) ดังนี้

**จุดแข็ง (Strengths: S)**

5

1) มีสภาพพื้นที่เหมาะแก่การปลูกยางพารา ปาล์มน้ำมัน อันเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ

2) มีถนนสายเอเชีย (ทางหลวงหมายเลข ๔๑)ตัดผ่าน ทำให้การขนส่งสินค้าเกษตรเข้าสู่ตัวอำเภอและตัวจังหวัดเป็นไปย่างสะดวก

3) มีการรวมกลุ่มทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเข้มแข็งและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไป อาทิ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดนางฟ้าบ้านกลาง หมู่ที่ 5 และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฟักทองฟักเขียวบ้านกอเตย หมู่ที่ 11

4) มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางเกษตรประจำตำบล

5) มีน้ำตกคลองพาซึ่งในอนาคตจะมีการส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบล

6) มีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ครบครันช่วยให้การบริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว อาทิ เช่น รถบรรทุกน้ำ รถยนต์ขัดเคลื่อน 4 ล้อ อินเตอร์เน็ตที่ใช้ระบบ WIFI ฯลฯ

**จุดอ่อน (Weakness: W)**

1) ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย

2) ประชาชนขาดความรู้เท่าทันในเทคโนโลยี ก่อให้เกิดลัทธิบริโภคนิยม

3) ขาดแหล่งน้ำสำหรับใช้ในการอุปโภคบริโภคในช่วงหน้าแล้ง

4) งบประมาณมีจำกัดทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า

5) ประชาชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

**โอกาส (Opportunities: O)**

1) รัฐบาลให้การสนับสนุนในการพัฒนาผู้ประกอบการให้มีประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้นและพัฒนาคุณภาพสินค้าเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

2) ประเทศไทยมี พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุน เป็นเครื่องมือผลักดันทิศทางการลงทุน และมีศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม อยู่ในภูมิภาคเดียวกัน

3) เกิดภาวะโลกร้อน ส่งผลให้ปริมาณผลผลิตทางการเกษตรลดลงทำให้ราคาสินค้าเกษตรกรรมส่วนใหญ่สูงขึ้นจะเป็นผลดีต่อเกษตรกรและอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องจากการเกษตร ซึ่งเป็นผลผลิตหลักของจังหวัดสุราษฏร์ธานี  
 4) รัฐบาลให้ความสำคัญกับเกาะสมุย ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวหลักหนึ่งใน 8 ของประเทศโดยมีแนวจะประกาศให้เป็นเขตปกครองพิเศษซึ่งทำให้สามารถจัดการแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats: T)**

1) ประเทศไทยขาดเสถียรภาพทางการเมืองเป็นระยะเวลานาน ทำให้การลงทุนและการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศต้องหยุดชะงักหรือชะลอตัว

2) สินค้าเกษตรมีต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ราคา ตกต่ำ สินค้าส่วนใหญ่ผูกโยงกับการส่งออก และการกีดกันทางการค้า จึงมักประสบปัญหาด้านราคาไม่แน่นอน และกระทบกับรายได้ของประชาชนส่วนใหญ่

3) ตลาดสินค้าเกษตรทั้งในและต่างประเทศให้ความสำคัญกับสินค้าธรรมชาติและสุขภาพ แต่ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ในจังหวัดสุราษฏร์ธานียังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน

4) การขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพโดยเฉพาะภาคการเกษตร

6

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา**

ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา และอำนาจหน้าที่ในการบริหารได้แบ่งอำนาจหน้าที่ออกเป็น 5 ด้าน ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 รวมถึงคำแถลงนโยบายของผู้บริหารต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑9 พฤศจิกายน ๒๕๕6 และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. **การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานและแหล่งน้ำ**

1.1 ดำเนินการพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานโดยดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงถนน สะพาน ท่อเหลี่ยม ทางเท้า ไหล่ทาง ให้ได้มาตรฐาน พร้อมป้ายจราจรและเครื่องหมายให้เพียงพอ

1.2 สนับสนุนให้มีการขยายเขตไฟฟ้าให้มีการบริการอย่างทั่วถึงรวมทั้งปรับปรุงระบบไฟฟ้าส่องส่วางให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านในตำบลคลองพา

1.3 ปรับปรุงและขยายเขตการให้บริการประปาให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ

1.4 ปรับปรังและและรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค ให้สามารถใช้การได้พอเพียงตลอดปี

1.5 จัดวางระบบการระบายน้ำให้มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ปัญหาน้ำท่วม

1.6 ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างระบบการป้องกันการกัดเซาะของน้ำจากคลองท่ากระจายและบริเวณที่ได้รับผลกระทบอย่างทั่วถึง

1. **การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง**

2.1 ส่งเสริมอาชีพตามความสนใจของประชาชน โดยจัดการฝึกอบรมวิชาชีพ ระยะสั้นในสาขาวิชาต่างๆ ที่ประชาชนสนใจสามารถนำไปประกอบอาชีพได้

2.2 ส่งเสริมสินค้าที่ผลิตภายในชุมชนและสินค้าที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าและผลิตผลที่สะดวกสบายในการใช้บริหาร

2.3 สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของเกษตรกรในตำบลคลองพาเพื่อการผลิตและการจำหน่ายสินค้า

2.4 สนับสนุนกลุ่มอาชีพที่มีอยู่แล้วในตำบลคลองพาให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง

* 1. พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและวิถีตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1. **การพัฒนาคนและสังคม**

3.1 ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา แก่เด็กและเยาวชน ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความปลอดภัย สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ตลอดจนจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าดำเนินการ

3.3 ส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ศูนย์การเรียนชุมชน ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่รายได้ของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ

3.4 สนับสนุนให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาและแข่งขันกีฬานอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

7

3.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสถานที่ออกกำลังกายและฝึกซ้อมกีฬาทุกหมู่บ้าน

3.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

3.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานวันสำคัญของชาติและวันสำคัญทางศาสนาตามนโยบายรัฐบาล

3.8 สนับสนุนให้โรงเรียน สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและทั่วถึง

3.9 สนับสนุนผู้นำท้องถิ่น กลุ่มองค์กรต่างๆ มีการศึกษาตามความเหมาะสม

3.10 สนับสนุนให้มีการเชิดชูเกียรติปราชญ์ท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่ออนุรักษ์ให้คงอยู่คู่คลองพาต่อไป

3.11 ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อพัฒนารายได้

3.12 สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานของ อสม. และกลุ่มผู้สูงอายุ

3.13 สนับสนุนด้านการสาธารณสุขพื้นฐาน การรักษาพยาบาล จัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากจน คนพิการ และผู้ด้วยโอกาสอย่างเพียงพอ ทั่วถึงและเป็นธรรม

3.14 สนับสนุนอุปกรณ์ และเวชภัณฑ์ในการบริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

3.15 ดูแลป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ โดยการให้ความรู้ การรณรงค์ เพิ่มอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

3.16 กำหนดแนวเขตการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.17 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัยหรือศูนย์กู้ชีพให้สามารถบริการประชาชนได้ตลอด 24 ชั่วโมง และสามารถเข้าถึงพื้นที่โดยพลันเมื่อมีเหตุ

3.18 จัดให้มีการฝึกอบรมทบทวน อปพร. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและมีความทันสมัยสามารถเข้าช่วยเหลือประชาชนได้ทันที

3.19 สนับสนุนการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย โดยส่งเสริมให้มีเจ้าหน้าที่อาสาสมัครรักษาความปลอดภัยให้เพียงพอ

3.20 จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ

3.21 สนับสนุนกิจกรรมให้ความรู้ในการรักษาความปลอดภัยและปราบปรามยาเสพติดตามความเหมาะสม

3.22 เปิดสายด่วนหมายเลขโทรศัพท์ในการรับแจ้งข้อมูลข่าวสารด้านความสงบและความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง

3.23 สร้างสิ่งจูงใจ สร้างความมั่นใจ และความปลอดภัยให้แก่ผู้ใช้บริการในตำบลคลองพา

3.24 ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและเทศกาลสำคัญต่างๆ ในชุมชนของตนเอง

3.25 สนับสนุนการจัดงานวันสำคัญของชาติและศาสนาตามนโยบายของรัฐบาลทุกงาน

3.26 ส่งเสริมให้ประชาชนสมัครสนานสามัคคีโดยการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

8

1. **การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์**

4.1 รณรงค์สร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนในการดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.2 สนับสนุนให้มีการพัฒนาน้ำตกคลองพา เขื่อน และแหล่งธรรมชาติอื่นๆ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

4.3 สนับสนุนหมู่บ้าน กลุ่มเกษตรกรให้นำวัสดุเหลือใช้มาแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าหรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ให้เกิดประโยชน์

4.4 สนับสนุนและปรับปรุงให้มีการเพาะพันธ์สัตว์น้ำเพื่อพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ

4.5 พัฒนาป่าไม้ชุมชนเขาชงโค และพื้นที่อื่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

4.6 ปรับปรุงการบริหารการจัดการขยะให้สามารถดำเนินการให้ถูกสุขลักษณะทั่วถึง และเหมาะสม

1. **การเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี**

5.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพสูงสุด

5.2 พัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อสามารถให้การบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5.3 ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและประชาชนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา จัดให้มีสวัสดิการ ค่าตอบแทน ให้เหมาะสมภายใต้ระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด

5.4 ปรับปรุงระบบข้อมูลข่างสารเพื่อให้บริการประชาชนให้สามารถเข้าถึงโดยเร็ว

5.5 ปรับปรุงระบบการบริหารงาน สำนักงาน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะ ให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สุจริต ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามความต้องการของประชาชน

5.6 จัดให้มีการวางระบบผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของบ้านเมืองในอนาคต

5.7 จัดให้มีป้าย แผนที่ผังเมือง คำขวัญ ทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่

5.8 จัดให้มีไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะตามถนน ซอย สวนสาธารณะ ลานกีฬา ลานอเนกประสงค์ อย่างทั่วถึง

5.9 จัดให้มีแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ ลานกีฬา ลานค้าขายอย่างทั่วถึง

5.10 ส่งเสริมให้ประชาชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านโดยการจัดทำประชาคม

5.11 จัดให้ประชาชนผู้สนใจเข้ารับฟังการประชุมสภาตามความเหมาะสมเพื่อเป็นการส่งเสริมระบบการถ่วงดุลอำนาจโดยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คอยควบคุม ตรวจสอบ ฝ่ายบริหารในระบบประชาธิปไตยเพื่อสร้างความศรัทธา เชื่อมั่นให้แก่ประชาชน

5.12 จัดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการบริหารแจ้งข้อมูลข่าวสารและข้อเสนอแนะต่างๆ

5.13 จัดให้มีการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อตัดสินใจตามความต้องการของประชาชน

5.14 ส่งเสริมให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมรับฟังปัญหาความเดือนร้อนและความต้องการของราษฏรในแต่ละหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ

9

5.15 สนับสนุนการวางแผนงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรอื่นๆ

5.16 สนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ

5.17 สนับสนุนให้มีการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ งานข้อมูลข่าวสาร แสดงผลการดำเนินงานตามแผนงานทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง

5.18 ปรับปรุงระบบสื่อสารให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในการบริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

5.19 สร้างอุปกรณ์ของใช้ที่จำเป็นในการจัดงานประเพณี งานวัฒนธรรม งานเทศกาลสำคัญ และงานประเพณีต่างๆ ของทางราชการเอาไว้ให้พร้อมเพื่อใช้ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

5.20 จัดโครงการการบริหารส่วนตำบลพบประชาชนในหมู่บ้านภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ตามวัน เวลาที่เหมาะสม

จากนโยบายที่กล่าวมาข้างต้น เป็นนโยบายที่กำหนดมาจากความต้องการของประชน สภาพปัญหา และข้อมูลตามความเป็นจริง การที่ดำเนินการตามนโยบายให้บรรลุผลสำเร็จจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายข้าราชการประจำ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประชาชนทุกคน ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง กระผมต้องขอความร่วมมือจากทุกท่าน ทุกภาคส่วนไว้ด้วย เพื่อช่วยกันพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนตำบลคลองพา ขอขอบคุณครับ

**6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจะดำเนินการ**

6.1 ภารกิจหลัก

6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

6.1.2 ด้านการพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและระบบสาธารณูปการ

6.1.3 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.1.4 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข

6.1.5 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6.1.6 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

6.1.7 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

6.2 ภารกิจรอง

6.2.1 ด้านการส่งเสริมการศึกษา

6.2.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม ศาสนาและประเพณีท้องถิ่น

6.2.3 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

10

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และส่วนโยธา และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 35 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรกปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากใน สำนักงานปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักงานปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาต่อไป

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ อบต. และตาม พ.ร.บ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา รวมทั้งพิจารณาตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ

องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

**.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ**  11  9 |
| 1. สำนักงานปลัด  **1.1 งานบริหารทั่วไป**  - งานธุรการ งานสารบรรณ  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - งานบริหารงานบุคคล  - งานสิทธิสวัสดิการ  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานกิจการสภา  **1.2 งานนโยบายและแผน**  - งานนโยบายและแผน  - งานวิชาการ  - งานงบประมาณ  - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์  **1.3 งานกฎหมายและคดี**  - งานกฏหมายและคดี  - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์  **1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**  - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ   ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรีและผู้ด้อยโอกาส  - งานศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  - งานสังคมสงเคราะห์  - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  - งานส่งเสริมอาชีพ  - งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา  **2. ส่วนการคลัง**  **2.1 งานการเงินและบัญชี**  - งานการเงิน  - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  - งานการบัญชี  - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน  - งานงบการเงินและงบทดลอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  **2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ  - งานควบคุมเร่งรัดรายได้และหนี้สิน | **1. สำนักงานปลัด**  **1.1 งานบริหารทั่วไป**  - งานธุรการ งานสารบรรณ  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - งานบริหารงานบุคคล  - งานสิทธิสวัสดิการ  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานกิจการสภา  **1.2 งานนโยบายและแผน**  - งานนโยบายและแผน  - งานวิชาการ  - งานงบประมาณ    - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์  **1.3 งานกฎหมายและคดี**  - งานกฏหมายและคดี  - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์  **1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**  - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ   ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรีและผู้ด้อยโอกาส  - งานศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  - งานสังคมสงเคราะห์  - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  - งานส่งเสริมอาชีพ  - งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา  **2. ส่วนการคลัง**  **2.1 งานการเงินและบัญชี**  - งานการเงิน  - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  - งานการบัญชี  - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน  - งานงบการเงินและงบทดลอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  **2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ  - งานควบคุมเร่งรัดรายได้และหนี้สิน |  |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ**  12 |
| - งานทะเบียนพาณิชย์  - งานแผนที่ภาษี  **2.3 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**  - งานทะเบียนทรัพย์สิน  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์    **3. ส่วนโยธา**  **3.1 งานก่อสร้าง**  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน   เขื่อน ทางระบายน้ำ  - งานข้อมูลก่อสร้าง  **3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร**  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานประเมินราคา  - งานออกแบบและบริการข้อมูล  - งานอนุญาตโรงงานอุตสาหกรรม  - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ  ยานพาหนะ  - งานผังเมือง  - งานสำรวจออกแบบ  **3.3 งานประสานสาธารณูปโภค**  - งานประสานกิจการประปา  - งานไฟฟ้าสาธารณะ  - งานระบายน้ำ  - งานกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง | - งานทะเบียนพาณิชย์  - งานแผนที่ภาษี    **2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**  - งานทะเบียนทรัพย์สิน  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์  **3. ส่วนโยธา**  **3.1 งานก่อสร้าง**  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน   เขื่อน ทางระบายน้ำ  - งานข้อมูลก่อสร้าง  **3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร**  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานประเมินราคา  - งานออกแบบและบริการข้อมูล  - งานอนุญาตโรงงานอุตสาหกรรม  - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ  ยานพาหนะ  - งานผังเมือง  - งานสำรวจออกแบบ  **3.3 งานประสานสาธารณูปโภค**  - งานประสานกิจการประปา  - งานไฟฟ้าสาธารณะ  - งานระบายน้ำ  - งานกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง |  |

13

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2558-2560

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **ตำแหน่ง**  **ระดับ** |  | 2558 | 2559 | 25560 | 2558 | 2559 | 2560 |  |
| นักบริหารงาน อบต. 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักบริหารงาน อบต. 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| **สำนักงานปลัด (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานทั่วไป 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | หัวหน้าส่วน 6 รักษาการ หัวหน้าส่วน 7 ตำแหน่งว่าง/ยุบเลิก |
| เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6ว | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักพัฒนาชุมชน 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| บุคลากร 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/4 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| ครู | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  **ประเภทผู้มีคุณวุฒิ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | 1 | - | - | - | -1 | - | - | ยุบเลิก |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 |  | - | - |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  **ประเภทผู้มีทักษะ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |
| พนักงานขับเครื่องจักกล ขนาดเบา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก | - | 2 | 2 | 2 | +2 | - |  | กำหนดเพิ่ม |
| นักการภารโรง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |
| ยาม | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |
| คนงานทั่วไป | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | ว่าง 1 |
| **รวม** | **19** | **20** | **20** | **20** | **+2/-1** |  |  |  |

14

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **กองคลัง** (04) |  | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 |  |
| นักบริหารงานการคลัง 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชี 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการคลัง 5 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานพัสดุ 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1-3/4 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  **ประเภทผู้มีคุณวุฒิ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | **1** | **1** | 1 | 1 | - | **-** | **-** |  |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | **1** | **-** | - | - | -1 | - | - | ยุบเลิก |
| **รวม** | **10** | **9** | **9** | **9** | **-1** | **-** | **-** |  |
| **ส่วนโยธา** (05) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานช่าง 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นายช่างโยธา 6ว | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ช่างโยธา 1-3/4 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  **ประเภทผู้มีคุณวุฒิ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| พนักงานผลิตน้ำประปา | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **รวม** | **7** | **7** | **7** | **7** | **-** | **-** | **-** |  |
| **รวมทั้งสิ้น** | 36 | 36 | 36 | 36 | +2/-2- | - | - |  |

15

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(1)เงินเดือน หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (พนักงานส่วนท้องถิ่น)

2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (พนักงานส่วน)

3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

4. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

-เงินวิทยฐานะ

(2) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ 1 ขั้นในแต่ละปีกรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร 2 คูณ 12)

(3) คิดจาก (1) + (2) ในแต่ละปี

(4) รวมทั้งหมด

(5) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 20% คิดจาก (3)ในแต่ละปี)

(6) คิดจาก (4) + (5)

(7) คิดจาก (6) หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย 100

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

14

**10.1 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา**

18

**10.2 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัด**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **7** | **7ว** | **6** | **6ว** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** |
| **จำนวน** | **-** | **-** | **1** | **1** | **2** | **-** | - | **1** | **1** | **4** | **7** |

19

**10.3 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกองคลัง**

16

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **7** | **7ว** | **6** | **6ว** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** |
| **จำนวน** | **1** | **-** | **-** | **-** | **3** | **-** | **-** | **2** | **1** | **2** | **-** |

20

**10.4 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของส่วนโยธา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **7** | **7ว** | **6** | **6ว** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** |
| **จำนวน** | **-** | **-** | **2** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **1** | **2** | **2** |

21

22

**12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา**

24

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้วางแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จึงวางแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

**๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร**

1.1 จัดให้พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.2 จัดให้พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารไปศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์อย่างน้อยปีละ1 ครั้ง

1.3 ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

**2. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ** เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 จัดให้พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน

2.2 ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.3 จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

**3. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงาน**

3.1 จัดปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำก่อนที่จะเปลี่ยนสายงาน

3.2 จัดให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงาน ได้ทดลองปฏิบัติงานในสายงานที่บรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงานภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในหน้าที่

3.3 จัดให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงาน ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติซึ่งจัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่มีข้อตกลงความร่วมมือกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

**4. วิธีกากรประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา**

**4.1** รายงานผลการอบรม โดยการประเมินผลการอบรมทั้งก่อนไปอบรมและหลังกลับมาจากอบรมต่อผู้บริหาร

4.2 ติดตามการนำผลจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

25

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา**

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฏร์ธานี พ.ศ. 2558

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ 3/25๔6 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 25๔6 กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤตของตน และได้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นั้น

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

(นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา



26

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. ๒๕๕๘

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการ

ปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล

และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เพื่อให้การดำเนินงานเป็น ไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ

และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจ

ในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการ ทุกคน 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 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

**หมวด ๒**

27

**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 และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่า อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

**ส่วนที่ ๒**

**จรรยาวิชาชีพขององค์กร**

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ สุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

28

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

**ส่วนที่ ๓**

**จรรยาวิชาชีพ**

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(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 เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

29

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรง ไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรี หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัทชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

30

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ใน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

**ส่วนที่ ๒**

**ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม**

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

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

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๒ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๗ 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 การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

31

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) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

**ภาคผนวก**



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

เรื่อง ประกาศโครงสร้างกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบกับมาตรา25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2542 ข้อ 18 และข้อ 232 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฏร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 20 มกราคม 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฏร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ 9/2557 เมื่อวันที่ 24 เดือน กันยายน พ.ศ 2557 จึงประกาศโครงสร้างกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ดังมีรายละเอียดตามแนบท้ายนี้

**1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารสวนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน

1.1 งานบริหารงานทั่วไป

1.2 งานนโยบายและแผน

1.3 งานกฏหมายและคดี

1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

**2. ส่วนการคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฏีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีแยกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและรายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน

2.1 งานการเงินและบัญชี

2.2 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**3. ส่วนโยธา**  มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฏหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน

3.1 งานก่อสร้าง

3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร

3.3 งานประสานสาธารณูปโภค

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

(...............................................)

นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบกับมาตรา25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2542 ข้อ 13 และข้อ 16 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฏร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 20 มกราคม 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฏร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ 9/2557 เมื่อวันที่ 27 เดือน กันยายน พ.ศ 2557 จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ดังต่อไปนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน | ตำแหน่งเลขที่ | หมายเหตุ |
| 1 | นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล  (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | 8 | 1 | 00-0101-001 |  |
| 2 | นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด) | 6 | 1 | 00-0101-002 |  |
|  | **สำนักปลัด** |  |  |  |  |
| 3 | นักบริหารงานทั่วไป | 7 | 1 | 01-0102-001 | หัวหน้าส่วน 6 รักษาการหัวหน้าส่วน 7 ตำแหน่งว่าง/ยุบเลิก |
| 4 | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | 3-5/6ว | 1 | 01-0201-001 |  |
| 5 | บุคลากร | 3-5/6ว | 1 | 01-0208-001 |  |
| 6 | นักพัฒนาชุมชน | 3-5/6ว | 1 | 01-0704-001 |  |
| 7 | เจ้าพนักงานธุรการ | 2-4/5 | 1 | 01-0212.001 |  |
| 8 | เจ้าหน้าที่ธุรการ | 1-4/5 | 1 | 01-0211-001 |  |
| 9 | ครู |  | 1 | 84-2-0079 |  |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |
| 10 | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ |  | 1 |  |  |
| 11 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก |  | 1 |  | ใช้ทักษะ |
| 12 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก |  | 1 |  |  |
| 13 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา |  | 1 |  |  |
| 14 | ผู้ดูแลเด็ก |  | 2 |  | กำหนดเพิ่ม |
| 15 | นักการภารโรง |  | 1 |  |  |
| 16 | ยาม |  | 1 |  |  |
| 17 | คนงานทั่วไป |  | 3 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน | ตำแหน่งเลขที่ | หมายเหตุ |
|  | **กองคลัง** |  |  |  |  |
| 18 | นักบริหารงานการคลัง | 7 | 1 | 04-0103-001 |  |
| 19 | นักวิชาการเงินและบัญชี | 3-5/6ว | 1 | 04-0307-001 |  |
| 20 | นักวิชาการคลัง | 3-5/6 | 1 | 04-0304-001 |  |
| 21 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 2-4/5 | 1 | 04-0306-001 |  |
| 22 | เจ้าพนักงานพัสดุ | 2-4/5 | 1 | 04-0313-001 |  |
| 23 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 2-4/5 | 1 | 04-0309-001 |  |
| 24 | เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | 1-3/4 | 1 | 04-0308-001 |  |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |
| 25 | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ | - | 1 |  |  |
| 26 | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | - | 1 |  |  |
|  | **ส่วนโยธา** |  |  |  |  |
| 27 | นักบริหารงานช่าง | 6 | 1 | 05-0104-001 |  |
| 28 | นายช่างโยธา | 2-4/5/6 | 1 | 05-0503-001 |  |
| 29 | ช่างโยธา | 1-3/4 | 1 | 05-0502-001 |  |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |
| 30 | ผู้ช่วยช่างโยธา | - | 1 |  |  |
| 31 | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | - | 1 |  |  |
| 32 | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | 2 |  |  |
|  | รวม |  | 35 |  |  |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

(นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ที่ /2557

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบกับมาตรา25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2542 ข้อ 13 และข้อ 16 และข้อ 18 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฏร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 20 มกราคม 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฏร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ 9/2557 เมื่อวันที่ 24 เดือน กันยายน พ.ศ. 2557 จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน 35 อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ 2557

สั่ง ณ วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

(นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560)

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบกับมาตรา25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2542 ข้อ 18\*\* แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฏร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 20 มกราคม 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบั ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฏร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ 9 /2557 เมื่อวันที่ 24 เดือน กันยายน พ.ศ 2557 จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

สั่ง ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

(นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา