

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณ โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน และสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

มกราคม ๒๕๕๘

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๑๔. ภาคผนวก	
-ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)	
-ประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ	
-ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ	
-การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง	
๑๕. แบบนำเสนอข้อมูลขอความเห็นชอบ ก.จังหวัด	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการคำนวณตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มี ๖ หมู่บ้าน สภาพพื้นที่โดยทั่วไปมีลักษณะเป็นกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งจากการเก็บข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ พบว่าประชาชนในพื้นที่มีสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน มีดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่าการคมนาคมภายในตำบลยังไม่ได้มาตรฐาน มีถนนลูกรัง และถนนหินคลุกมากกว่า ๕๐% ถนนหลายสายเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมสะดวกเท่าที่ควร นอกจากนี้ระบบประปาในตำบลไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำของประชาชนในพื้นที่ ในฤดูแล้งน้ำในการอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ในขณะที่ราคาสินค้าและต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย

๓. ด้านสังคม มียาเสพติดระบาดในพื้นที่ เด็ก เยาวชนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ครอบครัวยแตกแยกมากขึ้น มีการหย่าร้างสูงขึ้น สภาพสังคมมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร การเมืองมีการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ในขณะที่ประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้าใจระบบการเมืองการบริหารที่ดีพอ ทำให้ระบบการเมืองการบริหารไม่สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาของคนที่ในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติถูกบุกรุกและทำลายลงอย่างรวดเร็ว เกิดมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม มีปริมาณขยะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการขยายตัวของเมืองเพิ่มขึ้น

๖. ด้านการสาธารณสุข แม้จะมีการขยายโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงระบบสาธารณสุขมากขึ้น แต่การบริการดังกล่าวยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร เกิดความเลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบสาธารณสุขที่มีคุณภาพ มีโรคติดต่อและไม่ติดต่อเกิดขึ้นกับประชาชนมากขึ้น

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง โรงเรียนในพื้นที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเด็กในพื้นที่ได้ ทำให้เด็กจำนวนมากเข้าไปเรียนในโรงเรียนในตัวเมือง โรงเรียนในพื้นที่ถูกยุบลง การแข่งขันทางการเรียนมีสูงขึ้น ทำให้เด็กต้องดิ้นรนเพื่อแข่งขันสูงขึ้น เด็ก เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของศาสนา วัฒนธรรมประเพณีเท่าที่ควร เนื่องจากการสื่อสารที่รวดเร็วและทันสมัยทำให้มีการรับเอาวัฒนธรรมประเพณีของต่างชาติเข้ามาแทนที่ ค่านิยมของคนในสังคมจึงค่อยๆ เปลี่ยนไป

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดที่ต้องทำ และอาจกระทำ และภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมายในหลายด้าน ในที่นี้จะแบ่งภารกิจ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น(มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขปศุโรคและการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา ๖๘(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ(มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค ละสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด(มาตรา๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๑๗(๕))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้วิเคราะห์ภารกิจ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตของตำบลท่าเรือ ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีศักยภาพในการพัฒนาพื้นที่ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ในสถานการณ์ปัจจุบันมากน้อยเพียงใด มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก อะไรบ้าง เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา ให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ SWOT มีดังนี้

จุดแข็ง(Strengths)

๑. ตำบลท่าเรือ เป็นพื้นที่ที่มีถนนสายหลักตัดผ่าน คือ ถนนสายเอเชีย ๔๑ และถนนสายเอเชีย ๔๔ ทำให้เป็นพื้นที่ซึ่งมีการคมนาคมสะดวก มีความได้เปรียบในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ในปัจจุบัน ยังมีการขยายเขตความเป็นเมืองเข้ามาในพื้นที่ในอัตราที่สูงขึ้น มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ มีการลงทุนทั้งธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่มากขึ้น ทำให้สามารถจัดเก็บรายได้ได้มากขึ้น
๒. ตำบลท่าเรือ เป็นตำบลที่เป็นสังคมเกษตรกรรม มีพื้นที่ทางการเกษตรที่เหมาะสมประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือ ยางพารา เป็นสังคมที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คนในชุมชนสังคมมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารและการร่วมมือในการพัฒนาทำได้ง่ายกว่าสังคมเมือง
๓. มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย และมีความอุดมสมบูรณ์ของพื้นที่
๔. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ ได้แก่ บ่อน้ำร้อนเขาพลู หมู่ที่ ๕
๕. ประชาชนมีบทบาทในการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ได้แก่ อปพร. อสม. เป็นต้น
๖. ตำบลท่าเรือ เป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวเป็นเขตเศรษฐกิจหลักของอำเภอบ้านนาเดิม

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. สภาพครอบครัว ชุมชนไม่เข้มแข็ง เกิดปัญหาหย่าร้าง เยาวชนติดยาเสพติด
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนต่อการเมืองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร ทำให้อำนาจการต่อรองกับกลุ่มอื่นมีน้อย
๔. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมทำให้มีรายได้หลักจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียว เมื่อสินค้าเกษตรราคาตกต่ำจึงทำให้รายได้ไม่เพียงพอจกการขาย
๕. ขาดโครงสร้างพื้นฐานที่ดีและมีคุณภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะ ระบบประปา การคมนาคมในตำบลซึ่งพบว่าถนนหลายสายยังไม่ได้มาตรฐาน ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ และไฟฟ้าครัวเรือนในบางพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง
๖. ขาดบุคลากร เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ทำให้การพัฒนางานในหน้าที่ทำได้ยาก เนื่องจากต้องเน้นงานประจำก่อน

โอกาส (Opportunities)

๑. เทคโนโลยีด้านการสื่อสารทันสมัยสะดวกรวดเร็ว ทำให้ประชาชนมีการสื่อสารและสามารถเรียนรู้ที่รวดเร็วหลายช่องทาง
๒. กฎหมายระเบียบและนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๓. สามารถจัดเก็บรายได้ได้เอง

อุปสรรค (Threats)

๑. ค่าครองชีพสูง ต้นทุนการผลิตสินค้าสูง ในขณะที่ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๒. นโยบายรัฐบาลขาดความต่อเนื่อง
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดจากภายนอก
๔. ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย
๕. งบประมาณในการพัฒนามีน้อย ไม่เพียงพอต่อการกิจการกิจและอำนาจหน้าที่
๖. ปัญหาภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงและมีความถี่ในการเกิดมากขึ้น
๗. ปัญหาโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อที่มีมากขึ้น
๘. การแพร่ขยายเกิดความเป็นเมืองหรือการเจริญเติบโตสู่สังคมเมืองทำให้สิ่งแวดล้อมถูกทำลายมากขึ้น
๙. สภาพเศรษฐกิจทั่วโลกตกต่ำ
๑๐. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศ

จากการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ตำบลท่าเรือ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตรได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกันก็มีความได้เปรียบทางการค้าและการลงทุนทางธุรกิจ เนื่องจากมีการขยายตัวเป็นเขตพื้นที่เศรษฐกิจมากขึ้น มีการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ทำให้การขยายตัวของชุมชนเมืองเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลดีในแง่ของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลจากการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้ของประชาชน เนื่องจากมีโอกาสพัฒนาอาชีพหรือสร้างโอกาสทางอาชีพได้มากขึ้น มีความหลากหลายทางอาชีพมากขึ้น จากเดิมประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรเป็นหลัก คือ ยางพาราและปาล์มน้ำมัน ปัจจุบันมีอาชีพอื่นเพิ่มมากขึ้นและมีรายได้มากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีผลกระทบจากการพัฒนาดังกล่าว คือ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากมลพิษต่างๆ ได้แก่ ขยะมูลฝอย น้ำเสีย มลภาวะทางเสียง ภาวะน้ำท่วมขังในพื้นที่ เนื่องจากการถมดินเพื่อประกอบธุรกิจ ในส่วนของกระทบทางสังคม ได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด จากสภาพชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากมีผู้คนอพยพเข้ามาอยู่ในพื้นที่มากขึ้น จากเดิม เป็นสังคมลักษณะเครือญาติ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เริ่มเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมเมือง ไม่รู้จักกัน ความสัมพันธ์เป็นแบบต่างคนต่างอยู่มากขึ้น เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีภัยธรรมชาติ ซึ่งนับวันทวีความรุนแรงและมีความถี่ของการเกิดบ่อยขึ้น ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจำนวนไม่น้อยอีกด้วย

จากสภาพดังกล่าว การพัฒนาพื้นที่ตำบลท่าเรือ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนา เพื่อรองรับความเป็นเมือง และการเจริญเติบโตทางการค้าและธุรกิจที่กำลังเกิดขึ้น ให้พร้อมรับมือและทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับมือ ตลอดจนเอื้อต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อันได้แก่ ระบบน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค ระบบการคมนาคม เป็นต้น นอกจากนี้ จำเป็นต้องมีมาตรการด้านการควบคุมและพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการช่วยเหลือเยียวยาผู้ประสบภัย การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคม และสร้างระบบความปลอดภัยให้กับประชาชนเพื่อคงความเป็นชุมชนที่น่าอยู่ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนต่อไป

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการนำ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ทำให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ควรกำหนดภารกิจ หลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เพื่อให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อให้ได้มาตรฐาน และสามารถรองรับต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของตำบลท่าเรือ

๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการควบคุม กำจัดมลพิษ โดยเฉพาะปัญหาขยะที่กำลังมีเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องมีการเพิ่มภารกิจด้านการจัดเก็บขยะ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

โดยการสร้างระบบความปลอดภัยในชุมชน ทั้งภัยที่เกิดจากมนุษย์และภัยธรรมชาติ ต้องมีการพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และความปลอดภัยในชุมชนให้มากขึ้น

๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดี ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตาม

อัธยาศัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

พัฒนาระบบการเมือง การบริหารให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อร่วมตรวจสอบ ให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส

๒. การส่งเสริมกีฬา การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชนหันมาเล่นกีฬา ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไปชั่วลูกชั่วหลาน

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่ม และเกิดเป็นชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการแก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้สามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตามเทคนิค SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้นำผลการวิเคราะห์มากำหนดภารกิจหลักภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ นำไปสู่การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน เพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

และมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม ในตำแหน่ง

- บุคลากร ๓-๕/๖๖

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ซึ่งจากการวิเคราะห์ภาระงานในแต่ละส่วนราชการ พบว่า สำนักงานปลัด มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นในงานบริหารงานบุคคล ซึ่งที่ผ่านมามางานดังกล่าวได้ฝากให้ตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานแทน แต่เนื่องจากปัจจุบันตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแทนมีภาระงานเพิ่มขึ้น จึงไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลได้ ประกอบกับงานบริหารงานบุคคลมีปริมาณเพิ่มขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงระเบียบ กฎหมาย และการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานลูกจ้างอยู่เสมอ ทำให้งานบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลาและเป็นงานที่ละเอียดอ่อน ต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง จึงได้กำหนดตำแหน่ง บุคลากรเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง และงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยก็เช่นกัน ในหนึ่งปีย้อนหลัง พบว่าภาระงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เนื่องจากการเพิ่มงานกู้ชีพกู้ภัยขึ้นมาอีก ๑ ภาระงาน ซึ่งงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีบุคลากรควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เพราะเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงาน ๒๔ ชม. ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ปัจจุบันมีเพียง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งต้องปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้วย จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน จึงได้มีการกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ ตำแหน่ง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เพื่อรองรับภารกิจ และแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงได้กำหนดโครงสร้างราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการ และจัดบริการสาธารณะตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุ ๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้มีการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปีข้างหน้า เพื่อกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ตลอดจนความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม + / ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม + / ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
รวม	๑๙	๑๙	๒๕	๒๕	-	+๖	-	

ลงชื่อ....ประเสริฐ จันทบุรณ์....ผู้รายงาน
(นายประเสริฐ จันทบุรณ์)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

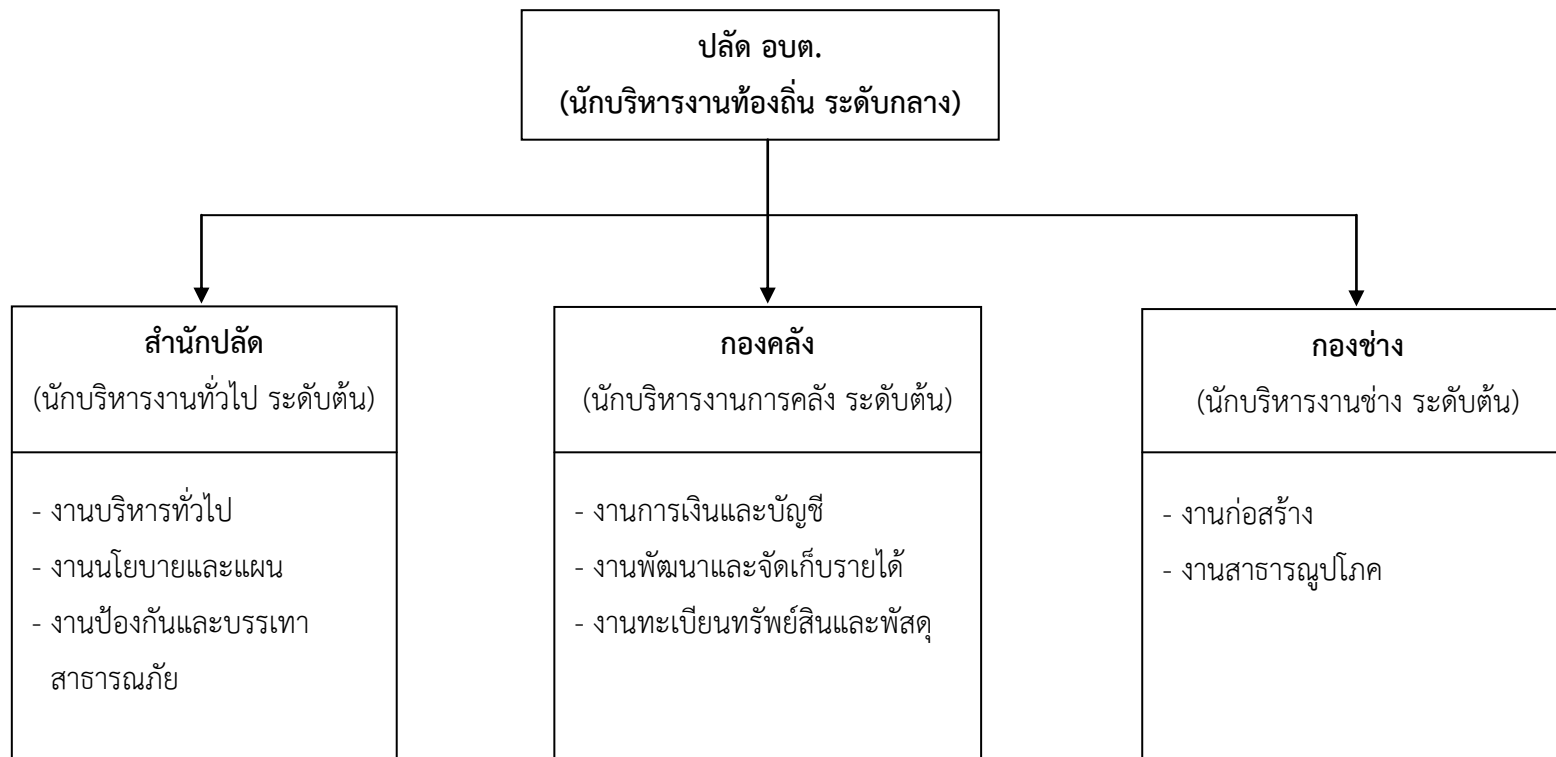
[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	กองคลัง																	
๑๒	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๕,๗๖๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๖,๔๘๐	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๕,๘๘๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๗๗,๗๒๐	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๐,๒๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
	กองช่าง																	
๑๗	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๓๒๔,๖๐๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๗,๖๔๐	
๑๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๐,๒๐๐	
๑๙	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๕,๘๘๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๗๗,๗๒๐	
	พนักงานจ้าง																	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
(๔)	รวม	-	๒๑	๑๕	๓,๕๗๔,๐๒๐	๒๑	๒๑	๒๑	+๒	-	-	๕๐๙,๕๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๔๗,๒๔๐	๔,๐๘๓,๕๔๐	๔,๒๒๘,๑๔๐	๔,๓๗๕,๓๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๘๑๖,๗๐๘	๘๔๕,๖๒๘	๘๗๕,๐๗๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๔,๙๐๐,๒๔๘	๕,๐๗๓,๗๖๘	๕,๒๕๐,๔๕๖	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๒,๙๑	๓๒,๔๕	๓๑,๙๘	

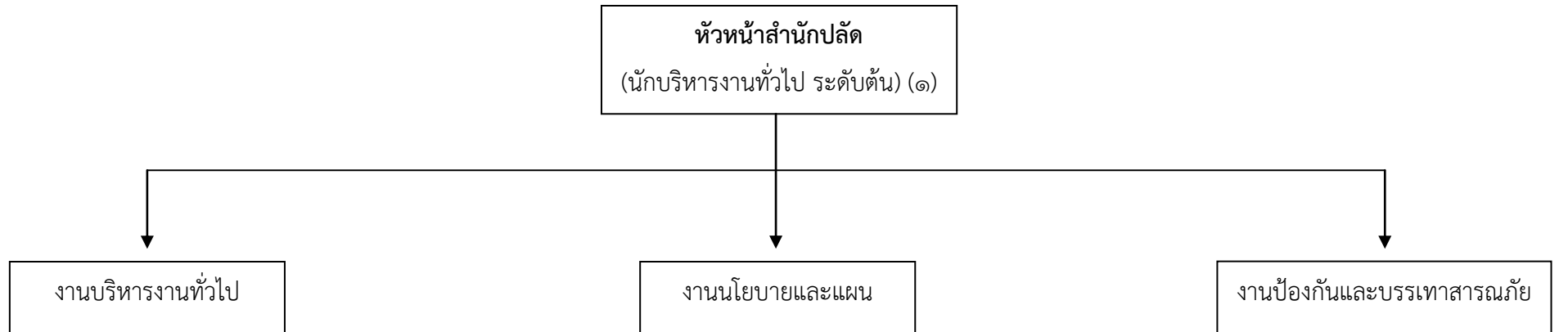
(ลงชื่อ) ประเสริฐ จันทบุรณ ผู้รายงาน
(นายประเสริฐ จันทบุรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

(ลงชื่อ) สุเทพ นาคสวาท ผู้ตรวจสอบ
(นายสุเทพ นาคสวาท)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



พนักงานส่วนตำบล

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (๒)

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

พนักงานส่วนตำบล

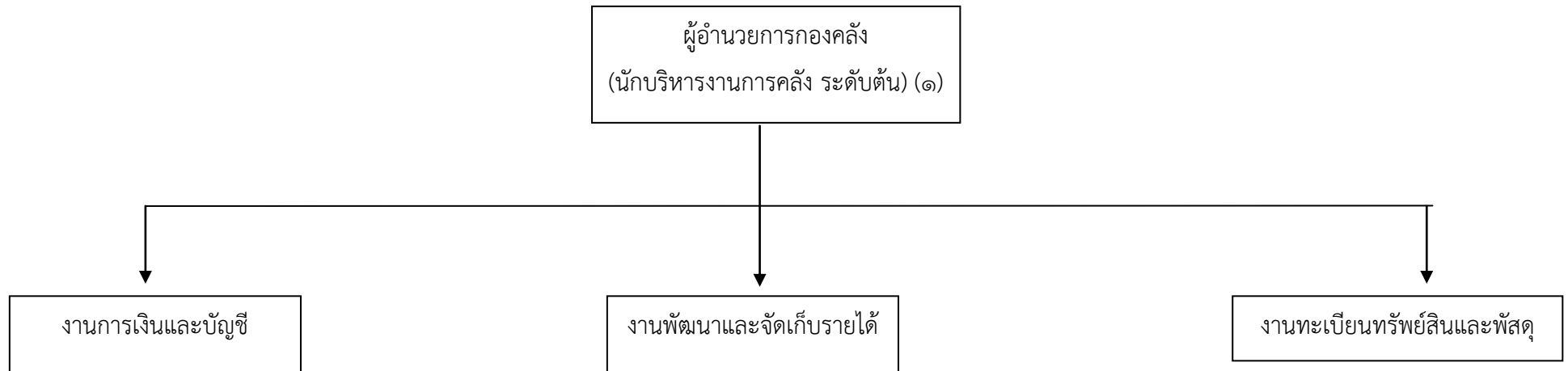
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑)

พนักงานจ้าง

- ผ.จ.พ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๔	-	-

โครงสร้างกองคลัง



พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. (๑)

พนักงานส่วนตำบล

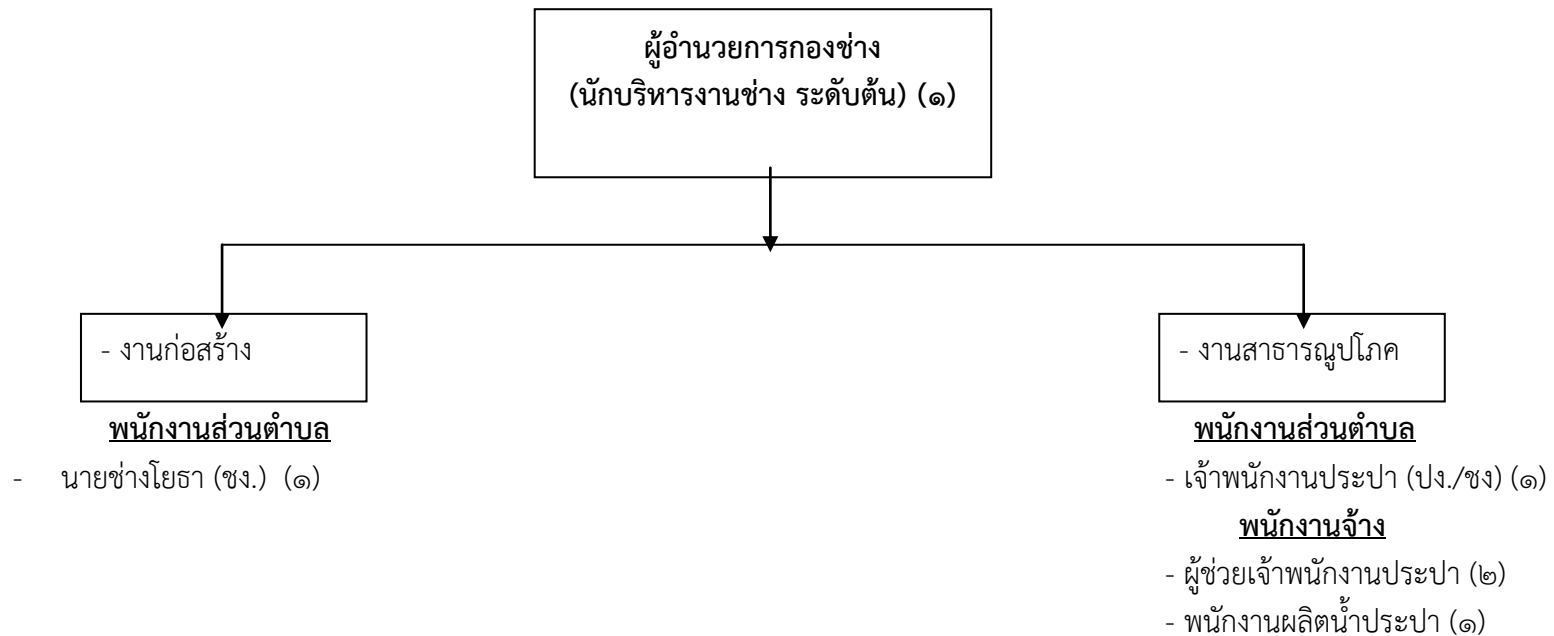
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายประเสริฐ จันทบุรณ	น.บ. (นิติศาสตร์)	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๘	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๕๔,๑๒๐	๗๙,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	๕๑๓,๗๒๐
	สำนักปลัด											
๒.	นางสาวเรณู อินทเชื้อ	ร.ม. (-)	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๖	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๒๗๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑๘,๐๐๐
๓.	นางดารุณี อักษรกาญจน์	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๓	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๖,๒๒๐			๒๐๖,๒๒๐
๔.	นางสาวสุดใจ สุวรรณตรี	บธ.บ. (การบริหารธุรกิจ)	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	๕	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๕.	นายกิตติศักดิ์ ทองแก้วเกิด	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๖,๔๐๐	-	-	๑๔๖,๔๐๐
๖.	-	-	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒-๔/๕	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม
๗.	นางราตรี เกื้อเฟือก	ค.บ. (ศึกษาศาสตร์)	-	ครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	๘๔-๒-๐๓๖๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	งบกรมฯ
๘.	นางสาวพรทิพา ขวัญแก้ว	ค.บ. (ศึกษาศาสตร์)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	๘๔-๒-๐๓๖๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	งบกรมฯ
	พนักงานจ้าง											
๙.	นายมนตรี แซ่เลี้ยว	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	๒๐๓,๖๔๐	-	-	๒๐๓,๖๔๐
๑๐.	นายภานุพงษ์ สุขเจริญ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๑.	นางสาวอมรรัตน์ แซ่เลี้ยว	ปวช.	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	๑๓๐,๘๐๐	-	-	๑๓๐,๘๐๐
๑๒.	นางสาวสุพัตรา บุญคง	ปวช.	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	๑๒๘,๕๒๐	-	-	๑๒๘,๕๒๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
๑๓	นางสาวสุภาวดี จินดา	บธ.ป. (การจัดการทั่วไป)	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๗	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๑๔	นางสาวพรพิมล ถึงเจริญ	บธ.ป. (การบัญชี)	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๑๕	-	-	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๓-๕/๖ ว	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๐๙,๐๐๐	-	-	ว่าง
๑๖	-	-	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๒-๔/๕	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	ว่าง
๑๗	นางสาวสุมาลี มากบัว	ปวส.	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๘๑,๒๐๐	-	-	๑๘๑,๒๐๐
	พนักงานจ้าง											
๑๘	นางสุนันท์ คงสุขเจริญ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	๑๕๓,๘๔๐	-	-	๑๕๓,๘๔๐
๑๙	นางสาวนงลักษณ์ แซ่หมาก	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	กองช่าง											
๒๐	นายณรงค์ ทองนา	ค.ป. (ช่างก่อสร้าง)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๒-๔/๕	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
๒๑	-	-	๐๕-๐๖๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	๓	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	๒๕๖,๔๔๐
๒๒	นายเรณูวัฒน์ ทองรอด	วท.ป. (เทคนิค อุตสาหกรรม)	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒๘,๙๐๐	-	-	๒๒๘,๙๐๐
	พนักงานจ้าง											
๒๓	นายอนุพงศ์ แซ่เลี้ยว	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานการ ประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๕๖,๐๐๐	-	-	๑๕๖,๐๐๐
๒๔	ว่าที่ ร.ต.ธนดล บัวชู	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานการ ประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๕	นายสิทธิพร คันธรักษา	ปวช.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับคนในองค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นมีสมรรถนะสูงไปด้วย ดังนั้น คนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร องค์กรจะเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตลอดจนวิสัยทัศน์ขององค์กรได้หรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับคนในองค์กร

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ มีสมรรถนะในการทำงานสูง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะภาคราชการ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีข้อจำกัดในการทำงานค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความรักในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแล้ว ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีข้อจำกัดในการบริหารมากน้อยเพียงใด ก็จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ไม่ยาก การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่ดีทั้งสำหรับองค์กรและตัวบุคลากรเอง เรียกได้ว่าได้กันทั้งสองฝ่าย เพราะเมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรดีไปด้วย ในขณะเดียวกัน เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จก็ย่อมส่งผลดีกลับมายังตัวบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นด้วยเช่นกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้าง ล้วนเป็นผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเดิม ให้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญ สู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

๑.การพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศ สอนงานในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ โดยผู้บรรจุใหม่ต้องได้รับการฝึกอบรมในเรื่องดังต่อไปนี้

- การปฏิบัติงานตามระเบียบในหน้าที่ราชการตามตำแหน่งของตนเอง
- โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และ พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

- ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของตนเองตามกฎหมายกำหนด
 - วัฒนธรรมขององค์กร(องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ)
- โดยกำหนดให้มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรม และการควบคุมดูแลโดยผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

๒. การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม

- การฝึกอบรม พัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- การส่งไปฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างน้อยคนละ ๑ ครั้งต่อปี
- การสอนงานซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในองค์กรด้วยตนเอง (การจัดการความรู้) ใครเก่งเรื่องใด ต้องจัดให้มีการถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้รับการพัฒนาด้วย
- การจัดฝึกอบรม/ศึกษาดูงานโดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ปีละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ อำเภอท่าเรือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๔

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๒ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัดตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔

สุเทพ นาคสวาท
(นายสุเทพ นาคสวาท)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

**ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. ๒๕๕๔**

ประมวลจริยธรรมข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างภาพโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการ ทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ข้อ ๒ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลท่าเรือ รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลัก

สำหรับพนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ข้อ ๓ ข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

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

ผลประโยชน์ทับซ้อน

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

พัฒนาชุมชนให้น่า อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญ

ฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจรรยาบรรณข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทะเบียน พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักงานปลัด เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับทำให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรี หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

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

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จำนวนสองคน

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

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
- (๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว
- (๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัทที่แจ้งข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด
- (๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๗) คຸ້ມครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น
- (๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลเวียงพางคำ 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 สิ่งยุติเรื่อง 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 ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ 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 (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)
๒. ประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
๓. ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
๔. การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น <u>สำนักปลัด</u> พนักงานส่วนตำบล	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๖.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	
๗.	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒	๘๔-๒-๐๓๖๖ ๘๔-๒-๐๓๖๗	
	พนักงานจ้าง				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๘.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	-	
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-	
๑๐.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	๒	-	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
	กองคลัง				
	พนักงานส่วนตำบล				
๑๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ว่าง
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ว่าง
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	
	กองช่าง				
	พนักงานส่วนตำบล				
๑๘	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๑๙	นายช่างโยธา	ชง	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๒๐	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ว่าง
	พนักงานจ้าง				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๒	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	-	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

ลงชื่อ.....สุเทพ นาคสวาท.....

(นายสุเทพ นาคสวาท)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
ที่ ๑๑๐/๒๕๕๙
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓ /๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบล
สู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๒๕ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

สั่ง ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

ลงชื่อ.....สุเทพ นาคสวาท.....

(นายสุเทพ นาคสวาท)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ อำเภอท่าเรือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นายประเสริฐ จันทบุรณ์	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) <u>สำนักงานปลัด</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>	กลาง	ปริญญาตรี	๒๙,๕๑๐	
๒	นางสาวเรณู อินทเชื้อ	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	ปริญญาโท	๒๒,๙๒๐	
๓	นางดารุณี อักษรกาญจน์	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	ปริญญาตรี	๑๗,๐๘๐	
๔	นางสาวสุดใจ สุวรรณตรี	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	ปริญญาตรี	๒๐,๗๗๐	
๕	นายกิตติศักดิ์ ทองแก้วเกิด	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	ปวส.	๑๒,๑๘๐	
๖	ว่าง	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง/ชง	ปวส.	-	
๗	นางราตรี เกื้อเผือก	๘๔-๒-๐๓๖๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	ปริญญาตรี	๑๕,๘๐๐	
๘	นางสาวพรทิพา ขวัญแก้ว	๘๔-๒-๐๓๖๗	ครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้าง</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	ครูผู้ช่วย	ปริญญาตรี	๑๖,๕๗๐	
๙	นายมนตรี แซ่เลี้ยว	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ	-	ปริญญาตรี	๑๖,๙๗๐	
๑๐	นายภาณุพงษ์ สุขเจริญ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	ปวส	๑๑,๕๐๐	
๑๑	นางสาวอมรรัตน์ แซ่เลี้ยว	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	ปวช.	๑๐,๙๐๐	
๑๒	นางสาวสุพัตรา บุญคง	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็กฯ	-	ปวช.	๑๐,๗๑๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑๓	นางสาวสุภาวดี จินดา	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง	ต้น	ปริญญาตรี	๒๖,๔๖๐	
๑๔	นางสาวพรพิมล ถึงเจริญ	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล	ปก	ปริญญาตรี	๒๐,๗๗๐	
๑๕	ว่าง	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ปก/ชก	ปริญญาตรี	-	
๑๖	ว่าง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปง/ชง	ปวส.	-	
๑๗	นางสาวสุมาลี มากบัว	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปง	ปวส.	๑๕,๐๖๐	
			พนักงานจ้าง				
			พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๘	นางสาวสุนันท์ คงสุขเจริญ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ปวส.	๑๒,๘๒๐	
๑๙	นางสาวนงลักษณ์ แข็งมาก	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปวส.	๑๑,๕๐๐	
๒๐	นายณรงค์ ทองนา	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง	ต้น	ปริญญาตรี	๒๕,๔๗๐	
๒๑	ว่าง	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล	ปง/ชง	ปวส.	-	
๒๒	นายเรณูวัฒน์ ทองรอด	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง	ปวส.	๑๘,๙๕๐	
			พนักงานจ้าง				
			พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๓	นายอนุพงศ์ แซ่เลี้ยว	-	นายช่างโยธา	-	ปวส.	๑๓,๐๐๐	
๒๔	ว่าที่ ร.ต.ธนดล บัวชู	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	ปวส.	๑๑,๕๐๐	
			พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๕	นายสิทธิพร คันธรักษา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	ปวช.	๙,๐๐๐	

