

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายธนรัตน์ กำลังมาก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๓

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ๗

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ๒๔

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจะดำเนินการ ๒๙

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๓๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๔๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๕๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ๕๘

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ๖๑

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง

โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานีในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔๗ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ที่ ๔๓๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จึงได้นำข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ซึ่งประกาศใช้ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ มาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

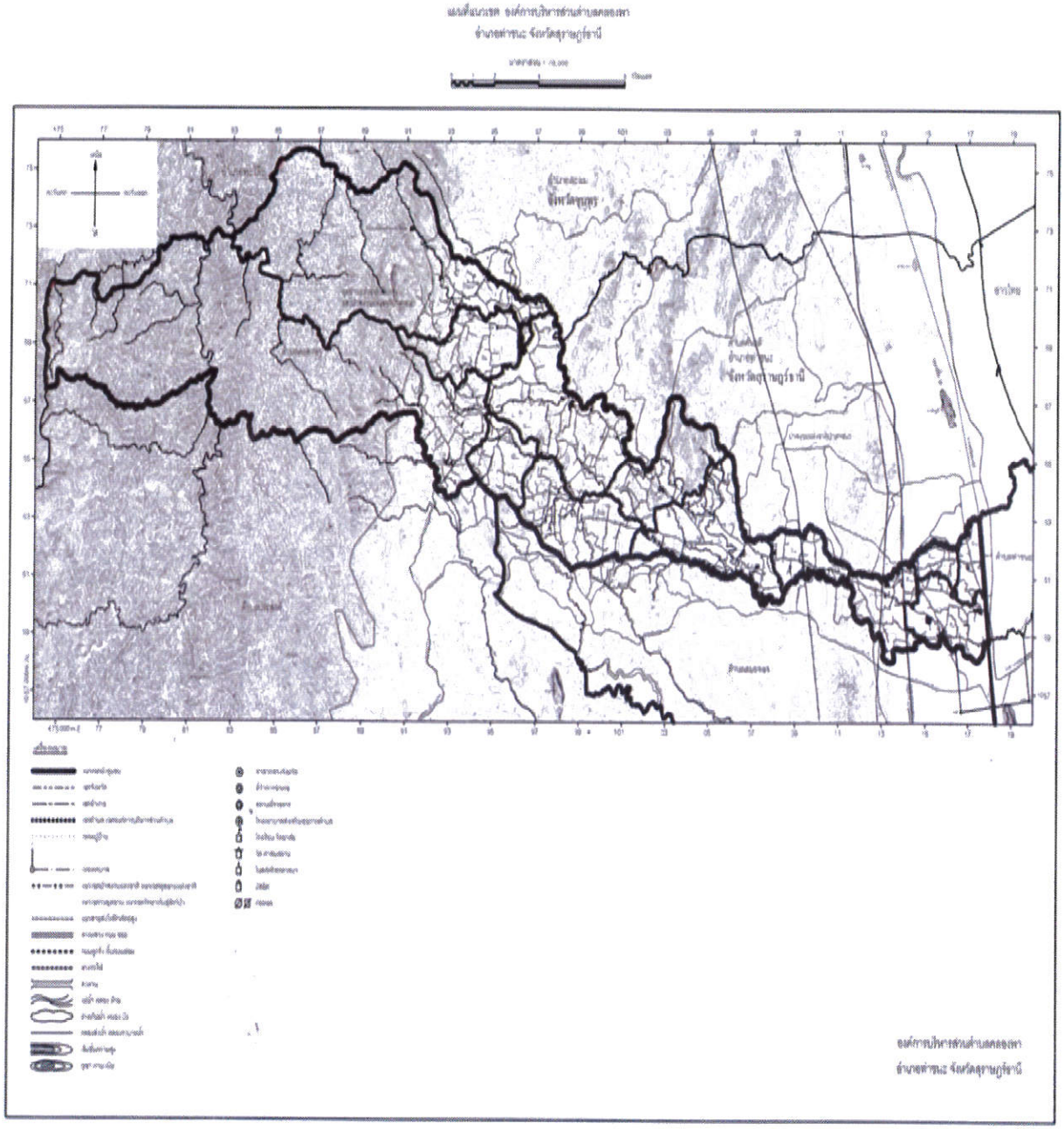
๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จัดตั้งตามที่กระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๗ หมู่ที่ ๓ ตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอท่าชนะไปทางทิศเหนือ ประมาณ ๗ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๘๔ กิโลเมตร มีเนื้อที่โดยประมาณ ๒๒๓.๑๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๓๙,๔๕๗.๒๙ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๐ ของพื้นที่อำเภอท่าชนะ (อำเภอท่าชนะ มีขนาดพื้นที่ประมาณ ๑,๑๕๓ ตารางกิโลเมตร) หรือประมาณร้อยละ ๑.๑๓ ของพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี (จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีขนาดพื้นที่ประมาณ ๑๓,๗๒๕ ตารางกิโลเมตร) และมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลคันธุลี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลสมอทองและองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชนะ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

(แผนที่ประกอบ)



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ โดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑ เป็นแนวแบ่งเขต ดังนี้

- ทิศตะวันออกของถนนสายเอเชีย (ทางหลวงหมายเลข ๔๑) มีพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีปัญหาน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนดินเหนียว ลักษณะพื้นที่เหมาะแก่การทำนา ทำสวนและเลี้ยงสัตว์

- ทิศตะวันตกของถนนสายเอเชีย (ทางหลวงหมายเลข ๔๑) มีพื้นที่เป็นที่ราบสูง และป่าเขามีปัญหาการพังทลายของหน้าดินในช่วงฤดูฝน ด้านที่ติดกับอำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง มีสภาพเป็นภูเขาสูงติดเขตอุทยานแห่งชาติแก่งกรุง ลักษณะพื้นที่เหมาะแก่การทำสวน เช่น สวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน สวนกาแฟ และสวนผลไม้

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

พื้นที่ตำบลคลองพาได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ จากมหาสมุทรอินเดียพัดผ่านระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม และได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ พัดผ่านอ่าวไทยในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนมกราคม จึงทำให้มีช่วงฤดูฝนที่ยาวนาน สภาพอากาศโดยทั่ว ๆ ไป จึงอยู่ในเกณฑ์สบาย คือ มีอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ๒๗.๘ องศาเซลเซียส และความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ย ๘๒ % ฤดูกาลของจังหวัดแบ่งได้เป็น ๒ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนกรกฎาคม และอากาศจะร้อนจัดในเดือนเมษายน
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม - เดือนมกราคม และมีฝนตกมากที่สุดในเดือนพฤศจิกายน

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ตำบลคลองพามีแหล่งน้ำธรรมชาติ ประเภทลำคลอง, ลำห้วย รวมทั้งแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ฝาย บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาลประเภทมือโยก บ่อน้ำบาดาลประเภทสูบไฟฟ้า ประปาผิวดิน ประปาบาดาล ประปาภูเขา ถังเก็บน้ำฝน สระเก็บน้ำ เป็นต้น

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในพื้นที่ตำบลคลองพามีป่าต้นน้ำซึ่งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติแก่งกรุง และป่าชุมชนในหมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๑๒ ซึ่งมีประชาชนเข้าไปใช้ประโยชน์จากป่าเพื่อใช้เป็นพื้นที่ทำกินในบางส่วน

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลคลองพาแบ่งเขตการปกครองออกเป็นหมู่บ้านตามพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๔๗ ออกเป็น ๑๓ หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาเต็มทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่บ้าน	ชื่อผู้นำหมู่บ้าน
หมู่ที่ ๑ บ้านชายท่า	นายกัมพล ธรรมณี
หมู่ที่ ๒ บ้านมะม่วงงาม	นายศิริพงศ์ รอดเกิด
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองปลิง	นายพีระ เพชรรอด (กำนัน)
หมู่ที่ ๔ บ้านคลองพา	นายอาทร เดิมโรย
หมู่ที่ ๕ บ้านกลาง	นายรักชาติ หนูเสน
หมู่ที่ ๖ บ้านท่าไท	นายพรศักดิ์ พฤกษหิรัญ
หมู่ที่ ๗ บ้านท่าไทบน	นางชุติมา แก้วผ่อง
หมู่ที่ ๘ บ้านขวัญพัฒน์	นางเพียงใจ ชำนาญเนตร
หมู่ที่ ๙ บ้านสามแยกอินทรีย์ทอง	นางสาวสุริยาพร จิตอารีย์
หมู่ที่ ๑๐ บ้านขวัญพัฒนา	นายชัยณรงค์ กลับช่วย
หมู่ที่ ๑๑ บ้านทับสมิงคลา	นางบุษรา เจี๊ยวก๊ก
หมู่ที่ ๑๒ บ้านเขาชงโค	นายฤทธิรอน ช่วยเกิด
หมู่ที่ ๑๓ บ้านเขาน้อย	นายจีรศักดิ์ จีนกิ้ม

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย คือ

๑. ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีฐานเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ ๑ คน ตำบลคลองพามี ๑๓ หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๓ คน

๒. ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีผู้บริหารจำนวน ๓ คน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอีก ๒ คน ทำหน้าที่บริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบล ทั้งนี้มีเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอีก ๑ คน

๒.๒ การเลือกตั้ง

ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๙ โดยเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต.คลองพา ทั้งหมด ๑๓ คน และเลือกนายก อบต.คลองพา โดยมีข้อมูล ดังนี้

๑. เขตเลือกตั้ง มีทั้งหมด ๑๓ เขต ๑๓ หมู่บ้าน ๑๓ หน่วยเลือกตั้ง
๒. ผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในบัญชีรายชื่อจำนวน ๖,๕๙๑ คน
๓. ผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งจำนวน ๕,๒๒๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๓)
๔. บัตรดีจำนวน ๒,๖๙๘ บัตร
๕. บัตรเสียจำนวน ๔๐๘ บัตร
๖. บัตรไม่ประสงค์จะลงคะแนนจำนวน ๒,๑๑๖ บัตร

๓. ประชากรและครัวเรือน

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ ปี และการคาดการณ์ในอนาคต)

จำนวนประชากรและบ้านจำแนกตามเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา (ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ ปี และการคาดการณ์ในอนาคต)

เขตสำรวจ (หมู่ที่)	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนประชากร (คน)			ค่าเฉลี่ยประชากร
		ปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ปี พ.ศ. ๒๕๖๙	
หมู่ที่ ๑ บ้านชายท่า	๗.๐๒	๘๓๑	๘๒๗	๘๔๐	๘๓๒
หมู่ที่ ๒ บ้านมะม่วงงาม	๒.๑๘	๓๖๗	๓๖๙	๓๖๓	๓๖๖
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองปลิง	๖.๓๗	๖๑๕	๖๑๘	๖๑๘	๖๑๓
หมู่ที่ ๔ บ้านคลองพา	๔.๔๓	๔๙๓	๔๙๒	๔๘๘	๔๙๒
หมู่ที่ ๕ บ้านกลาง	๑๔.๑๙	๘๙๒	๘๙๓	๘๘๗	๘๘๓
หมู่ที่ ๖ บ้านท่าไท	๑๙.๔๘	๑,๐๐๔	๙๙๘	๑,๐๐๗	๑,๐๐๕
หมู่ที่ ๗ บ้านท่าไทบน	๙.๒๙	๖๓๑	๖๒๘	๖๒๗	๖๒๗
หมู่ที่ ๘ บ้านขวัญพัฒน์	๑๒.๐๐	๗๓๐	๗๒๔	๗๒๓	๗๓๒
หมู่ที่ ๙ บ้านสามแยกอินทรีย์ทอง	๔๘.๖๔	๖๓๗	๖๔๒	๖๓๖	๖๓๗
หมู่ที่ ๑๐ บ้านขวัญพัฒนา	๕.๙๒	๔๕๘	๔๕๗	๔๖๐	๔๕๔
หมู่ที่ ๑๑ บ้านทับสมิงคลา	๘๑.๓๙	๘๗๐	๘๖๑	๘๗๑	๘๕๗
หมู่ที่ ๑๒ บ้านเขาชงโค	๙.๔๔	๕๐๘	๕๐๐	๔๙๙	๕๑๔
หมู่ที่ ๑๓ บ้านเขาน้อย	๒.๗๙	๒๑๓	๒๑๖	๒๑๔	๒๑๖
รวม	**๒๒๓.๑๔**	**๘,๒๔๙**	**๘,๒๒๕**	**๘,๒๓๓**	**๘,๑๒๙**

ที่มา : ๑. ข้อมูลประชากร จากสำนักทะเบียนอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๙
๒. พื้นที่รายหมู่ จากการสำรวจและวัดโดยเครื่องวัดค่าพิกัดด้วยดาวเทียม ของ สนง.โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานีร่วมกับ อบต.คลองพา และผู้นำชุมชนในการชี้แนวเขตการปกครองรายหมู่บ้าน

๓.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนครัวเรือน

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนครัวเรือนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จำนวนครัวเรือนในเขตพื้นที่ตำบลคลองพา (แยกตามหมู่บ้าน)

หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน	หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน
หมู่ที่ ๑ บ้านชายท่า	๓๑๒	หมู่ที่ ๘ บ้านขวัญพัฒน์	๓๑๙
หมู่ที่ ๒ บ้านมะม่วงงาม	๑๒๙	หมู่ที่ ๙ บ้านสามแยกอินทรีย์ทอง	๓๑๓
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองปลิง	๔๔๔	หมู่ที่ ๑๐ บ้านขวัญพัฒนา	๑๙๘
หมู่ที่ ๔ บ้านคลองพา	๑๙๘	หมู่ที่ ๑๑ บ้านทับสมิงคลา	๓๖๘
หมู่ที่ ๕ บ้านกลาง	๓๙๒	หมู่ที่ ๑๒ บ้านเขาชงโค	๒๐๐
หมู่ที่ ๖ บ้านท่าไท	๖๒๕	หมู่ที่ ๑๓ บ้านเขาน้อย	๘๒
หมู่ที่ ๗ บ้านท่าไทบน	๒๘๑	**รวมทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน**	**๓,๘๖๑**

ที่มา : ข้อมูลครัวเรือน จากสำนักทะเบียนอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๙

๓.๓ ช่วงอายุและจำนวนประชากรแยกตามเพศ (ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๙)

ช่วงอายุ	จำนวนประชากร (คน)		
	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า ๑ ปี	๒๑	๑๗	๓๘
๑ - ๑๐ ปี	๓๙๖	๓๕๗	๗๕๓
๑๑ - ๒๐ ปี	๕๓๑	๔๙๔	๑,๐๒๕
๒๑ - ๓๐ ปี	๖๓๗	๕๗๓	๑,๒๐๗
๓๑ - ๔๐ ปี	๖๔๓	๕๑๓	๑,๑๕๕
๔๑ - ๕๐ ปี	๖๐๙	๕๗๕	๑,๑๘๔
๕๑ - ๖๐ ปี	๖๕๐	๖๗๖	๑,๓๒๖
๖๑ - ๗๐ ปี	๔๔๑	๔๗๓	๙๑๔
๗๑ - ๘๐ ปี	๑๘๗	๒๑๑	๓๙๘
๘๑ - ๙๐ ปี	๖๗	๑๐๙	๑๗๖
๙๑ - ๑๐๐ ปี	๑๙	๓๔	๕๒
มากกว่า ๑๐๐ ปี	๓	๑	๔
รวม	**๔,๒๐๐**	**๔,๐๓๓**	**๘,๒๓๓**

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๑) การศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีการให้บริการทางการศึกษา ดังนี้

- ระดับปฐมวัย มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง คือ

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขวัญพัฒน์ เปิดรับนักเรียนตั้งแต่อายุ ๒ - ๕ ขวบขึ้นไปซึ่งในปีการศึกษา ๒๕๖๙ มีนักเรียน จำนวน ๖๗ คน มีครู จำนวน ๑ คน และผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ คน

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองพา ซึ่งได้จัดตั้งและเปิดศูนย์ฯ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เปิดรับนักเรียนตั้งแต่อายุ ๒ - ๕ ขวบขึ้นไป ซึ่งในปีการศึกษา ๒๕๖๙ มีนักเรียน จำนวน ๓๔ คน มีครูผู้ช่วย ๑ ตำแหน่ง (ว่าง) ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ คน

- โรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๖ โรงเรียน ได้แก่

๑. โรงเรียนบ้านชายท่า ตั้งอยู่ที่บ้านชายท่า หมู่ที่ ๑

๒. โรงเรียนบ้านคลองพา ตั้งอยู่ที่บ้านคลองพา หมู่ที่ ๔

๓. โรงเรียนบ้านท่าไท ตั้งอยู่ที่บ้านท่าไทบน หมู่ที่ ๗

๔. โรงเรียนบ้านขวัญพัฒน์ ตั้งอยู่ที่บ้านขวัญพัฒน์ หมู่ที่ ๘

๕. โรงเรียนบ้านมะม่วงงาม ตั้งอยู่ที่บ้านเขาน้อย หมู่ที่ ๑๓

๖. โรงเรียนบ้านกลาง (เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา) ตั้งอยู่ที่บ้านกลาง หมู่ที่ ๕

- โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านกอเตย ตั้งอยู่ที่บ้านทับสมิงคลา หมู่ที่ ๑๑

๔.๒ สาธารณสุข

มีสถานบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขของภาครัฐ ๓ แห่ง ได้แก่

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองพา ตั้งอยู่ที่บ้านกลาง หมู่ที่ ๕ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ นางสาววิภาดา กล่อมประดิษ มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน ๒ คน รับผิดชอบพื้นที่หมู่ที่ ๑ - ๕ และ ๑๓

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสัมปัง ตั้งอยู่ที่บ้านท่าไท หมู่ที่ ๖ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ นายสัมพันธ์ ศิลาราช มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน ๔ คน รับผิดชอบพื้นที่หมู่ที่ ๖, ๘, ๑๐ และ ๑๒

๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่าไท ตั้งอยู่ที่บ้านท่าไทบน หมู่ที่ ๗ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ นายจิรศักดิ์ ไพฑูรย์ มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน ๒ คน รับผิดชอบพื้นที่หมู่ที่ ๗, ๙ และ ๑๑ และยังมีคลินิกของเอกชนอีกจำนวน ๓ แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้ร่วมกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคโดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มประชาชนต่าง ๆ ให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพด้วยความเข้มแข็งของภาคประชาชน

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชนและทางราชการ ซึ่งก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สำหรับครัวเรือน ที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ การตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ปัญหาที่พบ คือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ได้รับผลกระทบ การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจากตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง เป็นเรื่องที่จะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ โดยมีป้อมสายตรวจ จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. ป้อมสายตรวจบ้านกลาง ตั้งอยู่ที่บ้านกลาง หมู่ที่ ๕ มีตำรวจประจำการ จำนวน ๒ นาย

๒. ป้อมสายตรวจบ้านสัมปัง ตั้งอยู่ที่บ้านท่าไท หมู่ที่ ๖ มีตำรวจประจำการ จำนวน ๒ นาย

๔.๔ ยาเสพติด

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวน จากต่างพื้นที่มาอยู่จำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีประชากรแฝงกระจายอยู่ในเขตพื้นตำบลคลองพา โดยเข้ามารับจ้างเป็นคนงานในสวนยางพาราและสวนปาล์มน้ำมัน จึงมีความหลากหลายของกลุ่มคน แต่ปัญหายาเสพติดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพานั้น พบว่าในเขต อบต. มีผู้ที่ติดยาเสพติดบ้าง แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงาน กำลังเจ้าหน้าที่จาก อปพร. ชุดรักษาความสงบหมู่บ้าน ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ การส่งตัวผู้ติดยาเสพติดเข้ารับการบำบัดและฝึกอาชีพฯลฯ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์

๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ, ประสานขอรับการสนับสนุนกายอุปกรณ์สำหรับคนพิการ

๔. รับคำร้องขอกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (จังหวัดสุราษฎร์ธานี)

๕. ประสานการปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ

๖. ประสานขอรับเงินสงเคราะห์ และรับรองผู้รับผิดชอบในการจัดการศพผู้สูงอายุตามประเพณี

๗. สำรวจข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคม

จำนวนผู้รับเบี้ยยังชีพประเภทผู้สูงอายุ / ผู้พิการ / ผู้ป่วยเอดส์ ดังนี้

หมู่ที่	ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ	ผู้พิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพ	ผู้รับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์
หมู่ที่ ๑ บ้านชายท่า	๑๗๙	๒๑	-
หมู่ที่ ๒ บ้านมะม่วงงาม	๗๑	๑๒	-
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองปลิง	๑๒๑	๑๐	-
หมู่ที่ ๔ บ้านคลองพา	๘๖	๒๑	-
หมู่ที่ ๕ บ้านกลาง	๑๖๐	๑๗	-
หมู่ที่ ๖ บ้านท่าไท	๒๑๐	๑๖	-
หมู่ที่ ๗ บ้านท่าไทบน	๙๕	๑๕	๒
หมู่ที่ ๘ บ้านขวัญพัฒน์	๑๒๔	๑๔	๑
หมู่ที่ ๙ บ้านสามแยกอินทรีย์ทอง	๑๑๑	๙	-
หมู่ที่ ๑๐ บ้านขวัญพัฒนา	๗๘	๑๑	-
หมู่ที่ ๑๑ บ้านทับสมิงคลา	๑๕๔	๒๒	-
หมู่ที่ ๑๒ บ้าน เขาชงโค	๘๙	๑๒	-
หมู่ที่ ๑๓ บ้านเขาน้อย	๕๐	๖	-
รวม	**๑,๕๔๘**	**๑๘๖**	**๓**

ที่มา : ข้อมูลจากงานสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๙

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพายังไม่มีศูนย์กลางตำบลที่เด่นชัด แม้ว่าชุมชนส่วนใหญ่เกาะกลุ่มกัน และบางหมู่บ้านตั้งอยู่ห่างจากเส้นทางสายหลัก ในการเดินทางมาใช้บริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงเรียน ฯลฯ สภาพเส้นทางชำรุดและบางเส้นทางเป็นถนนลูกรัง ซึ่งเป็นปัญหาที่พบในทุกหมู่บ้าน ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก มีปัญหาเรื่องฝุ่นละออง ขณะเดียวกันยังมีอาคารบ้านเรือนที่อยู่บริเวณด้านในของถนนซอย ซึ่งถนนมีลักษณะคับแคบ ไม่ได้มาตรฐาน รวมทั้งถนนที่ใช้ในการติดต่อระหว่างพื้นที่รอบนอกกับย่านชุมชน ยังไม่มีโครงข่ายถนนที่เชื่อมโยงถึงกันอย่างเป็นระบบ รวมถึงถนนบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อ ช่วงฤดูฝนจะทำให้น้ำท่วมขัง ขาดการบำรุงรักษา ซึ่งจะเกิดปัญหาในการเดินทางและขนส่งผลิตผลของเกษตรกรออกสู่ตลาดในช่วงฤดูฝน

ในเขตตำบลคลองพา มีถนนจำนวน ๑๒๒ สาย รวมระยะทางทั้งหมด ๒๑๗.๘๕๕ กิโลเมตร แบ่งเป็น

- ถนนลาดยาง ระยะทางรวม ๓๒.๙๐๕ กิโลเมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ระยะทางรวม ๕๒.๓๔๘ กิโลเมตร
- ถนนหินคลุก หินผุ ลูกรัง ระยะทางรวม ๑๒๑.๒๖๒ กิโลเมตร
- ถนนลำลอง ระยะทางรวม ๑๑.๓๔๐ กิโลเมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

ตำบลคลองพามีหน่วยบริการผู้ใช้ไฟฟ้า สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาท่าชนะ ส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้เกือบทุกครัวเรือน บางพื้นที่ยังขาดในเรื่องของไฟฟ้าแสงสว่างที่ใช้ในครัวเรือนไม่เพียงพอ และไม่มีไฟส่องสว่างตามถนนที่ใช้ในการสัญจรไปมาในหมู่บ้าน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจะดำเนินการขยายเขตการให้บริการไฟฟ้าในครัวเรือนให้ครอบคลุมทุกครัวเรือนต่อไป

๕.๓ การประปา

ปัญหาการขาดแคลนน้ำที่ใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคของหมู่บ้าน พบว่า มีการให้บริการประปาเฉพาะในพื้นที่ของหมู่ ๑ หมู่ ๒ และหมู่ ๓ เท่านั้น แต่ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สำหรับหมู่อื่น ๆ ยังคงใช้น้ำบาดาลของกรมทรัพยากรน้ำ น้ำบ่อ อ่างเก็บน้ำ ในชีวิตประจำวันและการเกษตร จะมีปัญหาขาดแคลนน้ำในช่วงหน้าแล้ง โดยเฉพาะพื้นที่หมู่ ๖ หมู่ ๗ หมู่ ๙ หมู่ ๑๐ และหมู่ ๑๑ สภาพพื้นที่เป็นภูเขาสูงจึงขาดแคลนน้ำช่วงหน้าแล้ง ประกอบกับแหล่งน้ำธรรมชาติมีน้อยไม่พอใช้ จึงต้องการน้ำบาดาลและแหล่งน้ำดิบ ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องพัฒนาจัดเตรียมไว้ให้เพียงพอเพื่อใช้ในการเกษตรในตำบล รวมถึงต้องมีการจัดเตรียมไว้ให้เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง รวมทั้งการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำเพิ่มเติม ขุดขยายอ่างเก็บน้ำเดิม ขุดลอกลำคลอง หนอง บึง ห้วย แก้ไขระบบระบายน้ำ ที่มีปัญหาตื้นเขินโดยการก่อสร้างท่อเหลี่ยม คสล. และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อพื้นที่เกษตรและพื้นที่ชุมชน นอกจากนี้บริเวณศูนย์กลางชุมชนด้านต่าง ๆ ต้องมีการเตรียมการบริการขั้นพื้นฐานให้สามารถรองรับการขยายตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขุดลอกแหล่งกักเก็บน้ำเดิม และคูคลองที่มีความตื้นเขินให้สามารถกักเก็บน้ำได้มากขึ้นและป้องกันปัญหาน้ำท่วมขัง

๕.๔ โทรศัพท์

ตำบลคลองพามีระบบการสื่อสารและโทรคมนาคมประเภทต่าง ๆ ได้แก่

๑) โทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์เคลื่อนที่ มีเครือข่ายของโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ AIS, DTAC, TRUE

๒) โทรศัพท์สาธารณะ

๓) อินเตอร์เน็ตตำบล ณ ศูนย์ กศน. , อบต.คลองพา

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

๑) ไปรษณีย์โทรเลขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑ แห่ง (มีบริการบริเวณหมู่ ๑ ตำบลคลองพา)

๒) ตำบลคลองพาใช้บริการไปรษณีย์อำเภอท่าชนะ บริการเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ - เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์

๓) ระบบเสียงตาม/หอกระจายข่าว ให้บริการครอบคลุมพื้นที่ร้อยละ ๓๐ ซึ่งติดตั้งตามจุดต่าง ๆ ทั้ง ๑๓ หมู่บ้านของตำบลคลองพา

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ซึ่งในตำบลคลองพามีพื้นที่ที่ใช้ในการเพาะปลูก ประมาณ ๘๔,๖๕๓ ไร่ ส่วนใหญ่ปลูกยางพารา ปาล์มน้ำมัน ขมิ้น ทุเรียน และมะพร้าว ประชาชนบางคนไม่มีที่ดินทำกินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของตัวเอง ใช้พื้นที่ของ สปก. ทำการเกษตรกรรมและบางคนก็มีที่ดินทำกินติดกับเขตอุทยานซึ่งมีแนวเขตที่ไม่ชัดเจน และพื้นที่บางส่วนมีความลาดชันสูงไม่สามารถทำการเกษตรกรรมได้

๖.๒ การประมง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาพื้นที่ไม่ติดทะเล ประชาชนส่วนใหญ่หาปลาบริเวณห้วย ลำคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่อใช้ในการประกอบอาหาร ไม่ได้ยึดเป็นอาชีพหลัก

๖.๓ การปศุสัตว์

ประชาชนประกอบอาชีพการเลี้ยงสัตว์ เช่น เลี้ยงวัว เลี้ยงไก่ ฯลฯ เพื่อใช้ในการบริโภคภายในครัวเรือนเป็นส่วนใหญ่

๖.๔ การบริการ

ในตำบลคลองพามีหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ได้แก่ โรงสีข้าว ร้านรับซื้อปาล์มน้ำมัน โรงสีกาแฟ ร้านค้าต่าง ๆ ร้านบันเทิง ตลาดนัด ปั๊มน้ำมัน ฯลฯ รวมประมาณ ๕๕ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

น้ำตกคลองพา ตั้งอยู่ตำบลคลองพา อยู่ในเขตพื้นที่อุทยานแห่งชาติแก่งกรุง สภาพพื้นที่เป็นภูเขาสลับซับซ้อน มีสภาพภูมิประเทศน่ารื่นรมย์มาก มีทั้งน้ำตก ป่า และลำธาร มีทัศนียภาพที่สวยงาม เป็นป่าต้นน้ำอีกแห่งที่มีความสำคัญที่หล่อเลี้ยงชาวจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดชุมพรน้ำตกคลองพา มีทั้งหมด ๗ ชั้น ที่มีความสวยงาม ต้องเดินเท้าเป็นระยะทางประมาณ ๓ กิโลเมตรจากที่ทำการอุทยานแก่งกรุง ซึ่งเป็นทางลากซุงเก่าที่ยกเลิกไปแล้วตั้งแต่ปี ๒๕๓๒ ปัจจุบันมีสภาพเป็นป่าที่สามารถพบเห็นร่องรอยสัตว์ป่าหลากหลายชนิดได้ไม่ยาก น้ำตกคลองพาอยู่สูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ ๒๖๕ เมตร เกิดจากลำห้วยเล็กๆ หลายสายมารวมตัวกัน มีน้ำไหลตลอดปี ลดหลั่นกันเป็นชั้นๆ ไป รวม ๗ ชั้น การเดินทางไปน้ำตกคลองพา จะต้องใช้วิธีเดินเท้าเข้าไป ต้องแต่งกายให้รัดกุม เหมาะสมกับการเดินป่าที่ต้องการความทะมัดทะแมง และต้องใช้ไกด์ผู้ชำนาญนำทางเข้าไป

๖.๖ อุตสาหกรรม

ในพื้นที่ตำบลคลองพาไม่มีอุตสาหกรรม ส่วนมากเป็นการประกอบกิจการขนาดเล็ก

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

๑. กลุ่มส่งเสริมอาชีพเลี้ยงสุกรบ้านมะม่วงงาม
๒. กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสุกรบ้านกลาง
๓. กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสุกรบ้านขวัญพัฒน์
๔. กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสุกรบ้านคลองพา
๕. กลุ่มส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสุกรบ้านหนองปลิง
๖. กลุ่มวิสาหกิจสุกรทองบ้านกลาง
๗. กลุ่มแม่บ้านเกษตรพัฒนา
๘. กลุ่มส่งเสริมอาชีพเกษตรกรในหมู่บ้าน (กองทุนปุ๋ยบ้านเขาน้อย)
๙. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกษตรอินทรีย์บ้านทับสมิงคลา
๑๐. กลุ่มส่งเสริมเกษตรกรกองทุนปุ๋ยบ้านมะม่วงงาม หมู่ที่ ๒
๑๑. กลุ่มอาชีพกิจการพานิชย์บ้านหนองปลิง หมู่ที่ ๓
๑๒. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนโรงปุ๋ยบ้านท่าไท หมู่ที่ ๖
๑๓. กลุ่มส่งเสริมอาชีพเสริม
๑๔. กลุ่มเครื่องแกงสมุนไพร

๖.๘ แรงงาน

เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลคลองพาประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวน แรงงานจะแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ แรงงานวัยทำงานในพื้นที่ และแรงงานต่างด้าว ส่วนเยาวชนวัยทำงานในตำบลคลองพา เมื่อเรียนจบจะออกไปทำงานนอกพื้นที่ ทำให้แรงงานที่ใช้ในการทำสวนเป็นแรงงานต่างด้าว

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธมากกว่าร้อยละ ๙๘ รองลงมานับถือศาสนาคริสต์ประมาณร้อยละ ๑ นอกจากนั้นนับถือศาสนาอิสลาม และอื่นๆ สำหรับศาสนสถาน ดังนี้

- วัด ๒ แห่ง คือ วัดเขากอม และวัดป่าท่าไท
- สำนักสงฆ์อีก ๗ แห่ง ได้แก่ สำนักสงค์นาตาจันทร์ สำนักสงฆ์ตาสมบุญพัฒนา สำนักสงฆ์บ้านกลาง สำนักสงฆ์สันติวราบท สำนักสงฆ์บ้านกอเตย สำนักสงฆ์เขาชงโค สำนักสงฆ์บ้านท่าไท
- ที่พักสงฆ์ ๑ แห่ง ได้แก่ ที่พักสงฆ์ไทรทองเจริญธรรม
- โบสถ์ในศาสนาคริสต์ ๒ แห่ง คือ โบสถ์หาดยาย,โบสถ์ตริสต์จักรคลองพา

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่น ได้แก่

๑. ประเพณีวันขึ้นปีใหม่	เดือนมกราคม
๒. ประเพณีวันสงกรานต์	เดือนเมษายน
๓. ประเพณีกินเจ	เดือนตุลาคม
๔. ประเพณีลอยกระทง	เดือนพฤศจิกายน

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขต อบต. ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การทำเครื่องจักสานใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการถนอมอาหาร การทำขนม การทำพิธีกรรมทางศาสนา ฯลฯ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐ % พูดภาษาใต้

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขต อบต.ได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ เครื่องจักสานที่ทำจากไม้ไผ่ ไข่เค็ม และผลิตภัณฑ์จำพวกสินค้าเกษตรที่มีการแปรรูป เช่น กล้วยฉาบ ฯลฯ

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีทรัพยากรน้ำมาจากแหล่งสำคัญ ๔ แหล่ง คือ

๑. น้ำฝน

๒. น้ำท่า น้ำบนผิวดินในสภาพต่าง ๆ เช่น น้ำในแม่น้ำ ลำคลอง ห้วย หนอง บึง เป็นต้น โดยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ทรัพยากรน้ำที่ใช้ประโยชน์จากน้ำท่า ได้แก่

- คลองท่ากระจาย องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้ใช้น้ำจากลำน้ำดังกล่าวมาผลิตน้ำประปาที่ระบบประปาผิวดินขนาดใหญ่บ้านชายท่า หมู่ที่ ๑
- คลองพา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้ใช้น้ำจากลำน้ำดังกล่าวมาผลิตน้ำประปาที่ระบบประปาผิวดินขนาดใหญ่หมู่ที่ ๔ บ้านคลองพา จำนวน ๑ ตัว, หมู่ที่ ๕ บ้านกลาง จำนวน ๒ ตัว และหมู่ที่ ๗ บ้านท่าไทบน นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำอื่น ๆ อีก อาทิ ลำคลอง, ลำห้วยสายเล็ก ๆ ที่ไหล่ผ่านพื้นที่ตำบลคลองพา

๓. น้ำบาดาล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้สูบน้ำบาดาลขึ้นมาใช้ผลิตน้ำประปา

๔. บ่อน้ำตื้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีบ่อน้ำตื้นเป็นจำนวนมาก กระจายอยู่ตามครัวเรือน และแหล่งชุมชนต่าง ๆ ภายในตำบล เนื่องจากพื้นที่บางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาเป็นที่ราบสูง และภูเขาสูง จึงเกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำในหน้าแล้ง องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดหารถบรรทุกน้ำ ความจุถังเก็บน้ำ ๖,๐๐๐ ลิตร ไว้สำหรับให้บริการกับประชาชน

๘.๒ ป่าไม้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาติดกับอุทยานแห่งชาติมีป่าไม้เป็นต้นน้ำ และป่าชุมชนในหมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๑๒ ซึ่งมีประชาชนเข้าไปใช้ประโยชน์จากป่าเพื่อใช้เป็นพื้นที่ทำกินในบางส่วน

๘.๓ ภูเขา ในพื้นที่ตำบลคลองพามีลักษณะเป็นเนินเขาจำนวนหลายแห่ง เช่น เขากอม หมู่ที่ ๑ , เขาชงโค หมู่ที่ ๑๒, เขาน้อย หมู่ที่ ๑๓ ฯลฯ

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ค่อนข้างจะสมบูรณ์ ทั้ง ดิน น้ำ ป่าไม้ จะเห็นได้จากเกษตรกรในพื้นที่สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี อากาศที่ไม่มีมลพิษ น้ำสำหรับใช้ในการเกษตร และที่สำคัญ อบต. ได้จัดทำโครงการต่าง ๆ ให้กับประชาชนมีส่วนร่วม ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพของสิ่งแวดล้อม รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของตำบลให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

๙. โครงการพระราชดำริ

โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นโครงการที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรได้พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทย เช่น โครงการเกี่ยวกับดิน น้ำ ป่า และวิศวกรรม โดยมีส่วนราชการที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานในการรับและประมวลพระราชดำริ สำหรับตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ดังนี้

๙.๑ โครงการอันเนื่องมากจากพระราชดำริ โครงการฝายน้ำล้นคลองท่ากระจาย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านชายท่า เพื่อใช้พัฒนาแหล่งน้ำ พัฒนาด้านการเกษตร ปัจจุบันดำเนินการแล้วเสร็จ

๙.๒ โครงการอันเนื่องมากจากพระราชดำริ โครงการทำนบดินบ้านสามแยกอินทรีย์ทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ บ้านสามแยกอินทรีย์ทอง เพื่อใช้พัฒนาแหล่งน้ำ พัฒนาด้านการเกษตร ปัจจุบันดำเนินการแล้วเสร็จ

๙.๓ โครงการอันเนื่องมากจากพระราชดำริ โครงการทำนบดินบ้านทับสมิงคลา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑ บ้านทับสมิงคลา เพื่อใช้พัฒนาแหล่งน้ำ พัฒนาด้านการเกษตร ปัจจุบันดำเนินการแล้วเสร็จ

๙.๔ โครงการอันเนื่องมากจากพระราชดำริ โครงการฝายบ้านเขาชงโค ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ บ้านเขาชงโค เพื่อใช้พัฒนาแหล่งน้ำ พัฒนาด้านการเกษตร ปัจจุบันดำเนินการแล้วเสร็จ

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

"อบต.คลองพามุ่งมั่น พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล"

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมขนส่งที่สะดวกรวดเร็วและครอบคลุมทั้งตำบล

๒. จัดการบริหารไฟฟ้าของรัฐอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

๓. ประชาชนมีน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภคในครัวเรือนและใช้ในการเกษตรให้มีคุณภาพและเพียงพอ

๔. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น

๕. ประชาชนมีการทำเกษตรแบบอินทรีย์ตามแนวพระราชดำรัส

๖. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนที่มีคุณภาพและทั่วถึง

๗. เด็กนักเรียนมีภาวะโภชนาการที่เหมาะสมกับวัย

๘. ประชาชนและเยาวชนมีแหล่งศึกษาหาความรู้นอกระบบโรงเรียน

๙. ประชาชนมีมาตรฐานสุขภาพชีวิตที่ดี

๑๐. อนุรักษ์ สืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ให้คงอยู่สืบไป

๑๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๒. ประชาชนมีจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๓. บำบัด ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๔. แหล่งท่องเที่ยวในตำบลได้รับการพัฒนาและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย

๑๕. บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพ

๑๖. ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว

๑๗. บริหารจัดการมีประสิทธิภาพ โปร่งใสเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

๒. จำนวนประชาชนที่มีอาชีพเสริมและรายได้เพิ่มขึ้น

๓. จำนวนประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. จำนวนประชาชนที่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕. แหล่งท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์ขึ้น

๖. องค์กรมีความพร้อมทุกด้านเพื่อบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. อบต. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานในด้านต่างๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้ปีละ ๑๐ โครงการ

๒. จำนวนกลุ่มส่งเสริมอาชีพเพิ่มขึ้นปีละ ๒ กลุ่ม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นและพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๓. จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนโดยทั่วไปที่มีสิทธิและลงทะเบียนกับ อบต. เพื่อขอรับสิทธิได้รับบริการอย่างทั่วถึงทุกคน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

๔. ประชาชนในเขต อบต. มีความรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและกีฬาเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๕. จำนวนครัวเรือนในตำบลคลองพาสามารถบริหารจัดการขยะได้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ครัวเรือนต่อปี

๖. ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ร้อยละ ๘๐

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพามีผลการปฏิบัติงานทุกด้านที่มีประสิทธิภาพเกินร้อยละ ๖๐

๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาด้านการคมนาคมให้มีความสะดวก รวดเร็ว และครอบคลุมทั้งตำบล

๒. จัดการบริการไฟฟ้าของรัฐให้มีคุณภาพและทั่วถึง

๓. พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในครัวเรือนและใช้ในการเกษตรให้มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔. พัฒนาอาชีพ, ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและสนับสนุนเงินทุนเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

๕. สนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์ตามแนวพระราชดำริฯ

๖. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

๗. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสุขภาพชีวิต

๘. พัฒนาและอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นเอกลักษณ์ของตำบล

๙. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน

๑๐. สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑. บำบัด ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๒. พัฒนา และประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย

๑๓. พัฒนาบุคลากรในองค์กร และท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

๑๔. พัฒนาสำนักงานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๑๕. สิ่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. ประชาชนได้รับการพัฒนาอาชีพ มีรายได้เสริม ลดรายจ่ายในครัวเรือนในการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านสังคม การศึกษา สาธารณสุข

๔. กำจัดมลภาวะสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างมีระบบและมีความยั่งยืน

๕. มีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีความเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จึงได้นำข้อมูลสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพามาวิเคราะห์ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสามารถสรุปสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. เส้นทางการคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน สภาพถนนส่วนใหญ่ชำรุด เป็นถนนลูกรัง ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ น้ำท่วมขัง งบประมาณไม่เพียงพอเนื่องจากถนนมีหลายสาย

๒. ระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึงเนื่องจากงบประมาณจำกัด อีกทั้งข้อกฎหมายและระเบียบที่มีไม่เปิดช่องให้ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าครัวเรือนได้อย่างเสรี

๓. ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง เนื่องจากฝนตกทิ้งช่วง ส่งผลให้ปริมาณน้ำใต้ดินและน้ำผิวดินที่นำมาผลิตน้ำประปาลดลง

๔. ปัญหาทางระบายน้ำตื้นเขิน น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน และขาดแคลนน้ำในฤดูร้อน

ความต้องการ

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนหนทางให้อยู่ในสภาพที่ดีสะดวกในการสัญจรไปมา

๒. ปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าแสงสว่างริมทางที่ชำรุดให้ใช้งานได้ตามปกติ ในส่วนของไฟฟ้าครัวเรือนต้องขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

๓. ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล รณรงค์ให้ประชาชนใช้น้ำอย่างประหยัด

๔. ขุดลอกทางระบายน้ำให้พร้อมใช้งานได้อยู่เสมอ ก่อสร้างทางระบายน้ำเพิ่มให้ครอบคลุมและเชื่อมโยงทั่วทั้งตำบล

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. รายจ่ายครัวเรือนสูงไม่สมดุลกับรายรับ เกิดหนี้สินและครัวเรือนไม่มีเงินออม

๒. ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ เกิดหนี้สินและครัวเรือนไม่มีเงินออม

๓. ขาดการรวมกลุ่มในเชิงการผลิต ไม่สามารถพึ่งตนเองได้

๔. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้เกษตรกรประกอบอาชีพเสริม

ความต้องการ

๑. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน รู้จักประหยัดส่งเสริมให้ผลิตของใช้เอง

๒. สนับสนุน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพฯ เพื่อสร้างงาน เพิ่มรายได้

๓. สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง ตามแนวทางพระราชดำริ

๔. ฝึกอบรมอาชีพให้กลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนว่างงาน บุคคลที่จบการศึกษามุ่งเข้าทำงานในเมือง

๒. การแพร่ระบาดของยาเสพติดและการลักขโมย

๓. ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ป่วยเรื้อรัง ไม่ได้รับการสงเคราะห์อย่างทั่วถึง

๔. ขาดความสามัคคีในหมู่บ้าน กลุ่มอาชีพและองค์กรต่าง ๆ

ความต้องการ

๑. สนับสนุนให้หมู่บ้านชุมชน มีส่วนร่วมในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ให้การสนับสนุนการจัดให้มีการเล่นกีฬา ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้มีคุณภาพ

๓. สนับสนุนช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเรื้อรัง

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดงานประเพณีและกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้าน

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การบังคับใช้กฎหมายไม่เข้มงวดเท่าที่ควร

๓. การบุกรุกพื้นที่สาธารณะและตัดไม้ทำลายป่า

ความต้องการ

๑. สนับสนุนกลุ่มองค์กรให้มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วม

๒. รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ป่าไม้และแหล่งน้ำ

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนปลูกหญ้าแฝกเพื่อป้องกันการพังทลายของดิน

๕. ด้านการเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองท้องถิ่น

๒. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้รับบริการยังไม่รวดเร็วเท่าที่ควร

๓. บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔. การบริหารจัดการไม่เป็นไปตามแผนงาน/โครงการเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ความต้องการ

๑. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนรับรู้อย่างทันเหตุการณ์

๒. จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อความพร้อมในการบริหารจัดการ

๓. การบริการประชาชนยังไม่ครอบคลุมในพื้นที่

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกขั้นตอน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๕) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาได้วางแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยนำนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา สถานการณ์ปัจจุบัน แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาในอนาคต รวมทั้งข้อเสนอแนะในการประชุมประชาคม นำมาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

สำหรับผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis จากผลการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค พอสรุปได้ ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S - Strength)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใน

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีการออกข้อบัญญัติตำบลเรื่องต่างๆ สำหรับรองรับการจัดเก็บรายได้ประเภทต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้งและภารกิจถ่ายโอน

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ เนื่องจากมีอิสระในการจัดเก็บรายได้และบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง

๔) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน การบริหารงานจึงมีความเป็นเอกภาพสามารถตอบสนอง และแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้หลากหลาย รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของประชาชน

๕) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ และพร้อมให้บริการประชาชน

๗) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการจัดการและการให้บริการประชาชน ถูกต้อง รวดเร็ว และตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๘) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาและประชาชน ร่วมมือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านประสบภัยพิบัติ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้ยากไร้ และด้านความรักความสามัคคี

๙) มีสภาพพื้นที่เหมาะแก่การปลูกยางพารา ปาล์มน้ำมัน อันเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ

๑๐) มีถนนเพชรเกษม (๔๑) ตัดผ่าน ทำให้การขนส่งสินค้าเกษตรเข้าสู่ตัวอำเภอและตัวจังหวัดเป็นไปอย่างสะดวก

๒. จุดอ่อน (W - Weakness)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ขาดการจัดการความรู้ (KM - Knowledge Management) ขององค์กร

๒) งบประมาณมีจำกัดทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า

๓) ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย

๓. โอกาส (O - Opportunity)

๑) ประเทศไทยมี พ.ร.บ.ส่งเสริมการลงทุนฯ เป็นเครื่องมือผลักดันทิศทางการลงทุนซึ่งครอบคลุมธุรกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมและธุรกิจชุมชน รวมทั้งมีศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน

๒) นโยบายกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดบทบาทและทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสม

๓) การเข้าร่วมประชาคมอาเซียนเปิดโอกาสทางการตลาดของผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญของประเทศ

๔) จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมเป็นประตูสู่ภาคใต้ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดใกล้เคียงและเป็นศูนย์กลางการคมนาคมและโลจิสติกส์ของภาคใต้ (ทางบก, ทางน้ำ, ทางอากาศ)

๕) จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยได้อย่างครอบคลุม

๖) จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นแหล่งจังหวัดเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคใต้ตอนบน สร้างรายได้ให้แก่ผู้ประกอบการและลูกจ้าง เนื่องจากมีบริษัท ฯ ห้างร้าน จำนวนมากที่สร้างฐานการผลิตในจังหวัดสุราษฎร์ธานีก่อให้เกิดรายได้จากการจ้างงานในเขตเศรษฐกิจภายในจังหวัด

๗) จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงที่สำคัญได้แก่ เกาะสมุย เกาะพะงัน เกาะเต่า หมู่เกาะนางยวน เขื่อนรัชประภา วัดพระบรมธาตุไชยา ศาลหลักเมือง ตลาดน้ำประชารัฐ เขาศรีวิชัย ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้แก่ อุทยานแห่งชาติเขาศก อุทยานแห่งชาติแก่งกรุง อุทยานแห่งชาติใต้ร่มเย็น คลองน้ำใส ป่าน้ำต้นน้ำราด เขาท่าเพชร อีกทั้งยังมีขนบธรรมเนียมประเพณีมาช้านานและเป็นประเพณีที่สำคัญของชาวสุราษฎร์ธานีเช่น ประเพณีชักพระ ประเพณีแข่งเรือยาว ประเพณีแห่ผ้าขึ้นพระธาตุ ซึ่งสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเข้ามาท่องเที่ยวทำรายได้หลายล้านบาทต่อปีและสร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้านในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว

๔. อุปสรรค (Treat)

๑) ความผันผวนของสถานการณ์การเมืองในประเทศ

๒) ห้วงเวลาการจัดสรร/เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน

๓) สินค้าเกษตรมีราคาไม่แน่นอน ในขณะที่ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นเรื่อย ๆ

๔) ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงมาก อันเนื่องมาจากราคาน้ำมันที่แพงขึ้น

๕) เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๑๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ ภารกิจรอง

๖.๒.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

(๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

(๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

(๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากตามลำดับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ส่วนราชการ ๐๑ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๕ งานนิติการ
๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑.๘ งานบริการสาธารณสุข

สำหรับความต้องการตำแหน่งของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากอัตรากำลังได้กำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการถูกต้องครบถ้วนแล้ว และเพียงพอต่อปริมาณงานแล้ว สำหรับตำแหน่งที่ว่างอยู่ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) แต่ยังไม่มีผู้แจ้งความประสงค์ และได้ขอใช้บัญชีไปแล้ว ดังนั้นตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงยังคงไว้

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้

สำหรับความต้องการตำแหน่งของกองคลังตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดซึ่งมีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีปริมาณงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างเพิ่มมากขึ้น ทั้งเป็นงานตามภารกิจและงานภารกิจที่ได้รับมอบหมายที่ต้องดำเนินการทั้งงานจัดซื้อจัดจ้างในระบบ EGP การบันทึกงานจัดซื้อจัดจ้างลงในระบบ E-Laas ของสำนักปลัด งานจัดซื้อจัดจ้างของงานคลัง งานจัดซื้อจัดจ้างของงานช่าง งานจัดซื้อจัดจ้างของงานสาธารณสุข งานจัดซื้อจัดจ้างของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดซื้อจัดจ้างของงานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน งานจัดซื้อจัดจ้างด้านพาณิชย์ งานจัดซื้อจัดจ้างด้านการศึกษา จำนวน ๒ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองพา และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขวัญพัฒน์ รวมทั้งการเก็บบันทึก เบิกจ่าย ยืม ตรวจสอบ บำรุงรักษา การจำหน่ายพัสดุ การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี การตรวจสอบพัสดุประจำปี รายงานในระบบ E-plan ตรวจสอบฐานข้อมูลทรัพย์สินในระบบ E- Laas ควบคุมทะเบียนครุภัณฑ์ คำนวณค่าเสื่อมราคาทรัพย์สิน การตรวจสอบและคุมทะเบียนหลักค้ำประกันสัญญา การคืนหลักค้ำประกันสัญญา การจัดทำพัสดุคงเหลือประจำปี การจัดทำรายงานการจัดซื้อจัดจ้างรายไตรมาส และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีทั้งหมด ๑๓ หมู่บ้าน และมีถนนซอยที่ต้องปรับปรุงซ่อมแซม จำนวน ๖๐ ซอย แต่ละหมู่บ้านมีความต้องการพัฒนาและปรับปรุงซ่อมแซมด้านสาธารณูปโภคและด้านต่างๆ เช่น ถนน ประปา ฯลฯ เพิ่มขึ้นมาก และยิ่งในช่วงฤดูฝนตกหนักทำให้ถนนซอยต่างๆในหมู่บ้านเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อ ท่อประปาแตกชำรุด ราษฎรแต่ละหมู่บ้านต้องการซ่อมแซมปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างซ่อมแซมปรับปรุงโดยเร่งด่วนเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับราษฎร ประกอบกับงานกองช่างซึ่งมีงานจ้างโครงการต่างๆ จากการจ่ายขาดสะสมประจำปีเพื่อแก้ไขปัญหาและความเดือดร้อนให้กับราษฎรไม่น้อยกว่าปีละ ๒๐ โครงการ และโครงการที่ได้รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจและโครงการในข้อบัญญัติประจำปี ปีละ ๑๓ โครงการ ทำให้มีปริมาณงานการจัดซื้อจัดจ้างเพิ่มมากขึ้น โดยปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา และผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

๒. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้ดำเนินการจัดซื้อรถยนต์ จำนวน ๑ คัน หมายเลขทะเบียน ขน ๑๙๓๑ สุราษฎร์ธานี หมายเลขครุภัณฑ์ ๐๐๑-๖๘-๐๐๐๔ เพื่อใช้ในงานกองคลังและงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ซึ่งยังไม่มีพนักงานขับรถยนต์รับผิดชอบโดยตรง โดยมีภารกิจงานที่ต้องติดต่อประสานงานต่าง ๆ ในเขตพื้นที่จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน และนอกเขตพื้นที่เป็นประจำ จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถยนต์ที่มีประสบการณ์เฉพาะตำแหน่งและความรู้เบื้องต้น ในการดูและและตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

สำหรับความต้องการตำแหน่งของกองช่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กองช่างได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดและไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากอัตรากำลังได้กำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการถูกต้องครบถ้วนแล้วและเพียงพอต่อปริมาณงานแล้ว สำหรับตำแหน่งที่ว่างอยู่ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) และขอใช้บัญชี แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งให้ ดังนั้นตำแหน่งดังกล่าวกองช่างจึงยังคงไว้

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมีและส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมีและส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ส่วนราชการ ๐๑ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดทำกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๕ งานนิติการ
๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑.๘ งานบริการสาธารณสุข

๒. กองคลัง เลขที่ส่วนราชการ ๐๔ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน

การคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้

๓. กองช่าง เลขที่ส่วนราชการ ๐๕ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผน การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน เลขที่ส่วนราชการ ๑๒ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานบริการสาธารณสุข	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานบริการสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖. นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๑๔. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๒. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๓. คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๔. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒๘**	**๒๘**	**๒๘**	**๒๘**	**-**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๕. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘. นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. เจ้าพนักงานพัสดุ ชง./ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖. พนักงานขับรถยนต์	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	**๑๒**	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**+๑**	**-**	**-**	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๔๐. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ทักษะ								
๔๓. พนักงานผลิตน้ำประปา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๔๕. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๕๕**	**๕๖**	**๕๖**	**๕๖**	**+๑**	**-**	**-**	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	
๔.	กองคลัง	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
๕.	กองช่าง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
๖.	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		**๕๕**	**๕๖**	**๕๖**	**๕๖**	**+๑**	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน) (๑ เม.ย.๖๙)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓,๐๗๐ (๗,๐๐๐ x ๒)	๑	๑	๖๓๖,๘๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘,๒๘๐	๔๐,๕๖๐	๔๒,๙๖๐	๘๔๓,๑๒๐	๘๘๓,๖๘๐	๙๒๖,๖๔๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๓,๔๙๕ ๓,๕๐๐	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๐๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๖๓๐	๕๒๐,๗๓๐	ว่างเดิม
๓	<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒,๘๐๐ ๓,๕๐๐	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./<u>ชก.</u>	๓๙,๖๘๐	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐ (ค่ากลาง)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๖	นิติกร	ปก./<u>ชก.</u>	๒๗,๗๙๐	๑	๑	๓๓๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๕๒๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๙๗,๓๒๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./<u>ชก.</u>	๔๒,๘๐๐	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๔๔,๔๔๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๑๑,๘๘๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	<u>ปง.</u>/ชง.	๒๑,๓๒๐	๑	๑	๒๕๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๓๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๗,๒๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๗,๕๒๐	๓๐๔,๘๐๐	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐ (ค่ากลาง)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๐	นักวิชาการศึกษา	<u>ปก.</u>/ชก.	๒๑,๗๘๐	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	
๑๑	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขวัญพัฒน์</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๑๒	ครู	คศ.๒	๓๕,๕๐๐ ๓,๕๐๐	๑	๑	๔๒๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๕๖๐	๒๗,๑๒๐	๒๘,๘๐๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๒๐,๖๘๐	๕๔๙,๔๘๐	เงินอุดหนุน
๑๓	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองพา</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๑๔	ครูผู้ช่วย		๒๘,๓๓๕ (ค่ากลาง)	๑	-	๓๔๐,๐๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๑๐	๒๑,๖๓๐	๒๒,๙๓๐	๓๖๐,๔๓๐	๓๘๒,๐๖๐	๔๐๔,๙๙๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน) (๑ เม.ย.๖๙)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๕	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๒๖,๓๖๐	๑	๑	๓๑๖,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๓๒๙,๐๔๐	๓๔๒,๒๔๐	๓๕๖,๐๔๐	เงินอุดหนุน
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๙,๔๗๐	๑	๑	๒๓๓,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๔๘๐	๙,๔๘๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๕๒,๔๘๐	๒๖๑,๙๖๐	เงินอุดหนุน
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๓,๐๙๐	๑	๑	๑๕๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	เงินอุดหนุน
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๙,๕๕๐	๑	๑	๒๓๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๔๘๐	๙,๔๘๐	๒๔๔,๐๘๐	๒๔๔,๐๘๐	๒๔๔,๐๘๐	
๒๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑๘,๑๕๐	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑๒,๗๔๐	๑	๑	๑๕๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๗๒,๐๘๐	
๒๒	ภารโรง		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	คนงาน		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	คนงาน		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	คนงาน		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	พนักงานขับรถยนต์		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	คนงานประจำรถขยะ		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	คนงานประจำรถขยะ		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	ยาม		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน(เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน) (๑ เม.ย.๖๙)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๑	<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๓,๔๘๐ (๕,๖๐๐ x ๒)	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๖๘๗,๔๘๐	๗๒๐,๗๒๐	๗๕๖,๐๐๐	
๓๒	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี)	ชพ.	๐	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๓๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐ (ค่ากลาง)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างใหม่
๓๔	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐ (ค่ากลาง)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างใหม่
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	<u>ปง.</u>/ชง.	๑๗,๔๗๐	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./<u>ชง.</u>	๓๖,๐๔๐	๑	๑	๔๓๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๒๙,๒๘๐	๔๕๘,๕๒๐	๔๘๖,๑๒๐	๕๑๕,๔๐๐	
๓๗	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	ชพ.	๐	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๓๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐ (ค่ากลาง)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕ (ค่ากลาง)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๔๐	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๙,๐๘๐	๑	๑	๒๒๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๔๘๐	๒๓๘,๒๐๐	๒๔๔,๐๘๐	๒๔๔,๐๘๐	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๗,๙๐๐	๑	๑	๒๑๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๓๒,๔๔๐	๒๔๑,๘๐๐	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๕,๑๕๐	๑	๑	๑๘๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๑๒๐	๑๙๖,๘๐๐	๒๐๔,๗๒๐	
๔๓	พนักงานขับรถยนต์		๐	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน) (๑ เม.ย.๖๙)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๔	<u>กองช่าง (๐๕)</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒,๑๓๐ ๓,๕๐๐	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๗,๙๒๐	๖๑๐,๐๘๐	๖๔๔,๒๘๐	
๔๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕ (ค่ากลาง)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๔๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐ (ค่ากลาง)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๔๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕ (ค่ากลาง)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๔๘	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๖,๙๖๐	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๖๘๐	๒๒๐,๒๐๐	๒๒๙,๐๘๐	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๓,๙๒๐	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๓,๙๒๐	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	
๕๑	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑๔,๔๒๐	๑	๑	๑๗๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	
๕๒	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑๒,๗๔๐	๑	๑	๑๕๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๗๒,๐๘๐	
๕๓	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑๑,๓๘๐	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	
๕๔	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑๑,๓๘๐	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	
๕๕	พนักงานผลิตน้ำประปา		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๖	**หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐ (ค่ากลาง)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
(๕)	**รวม**			๕๕	๓๘	๑๓,๓๕๑,๗๔๐	๔๗๐,๔๐๐	๕๖	๕๖	๕๖	+๑	-	-	๗๐๓,๑๔๐	๖๒๘,๖๖๐	๖๖๔,๐๗๐	๑๓,๐๑๐,๒๒๐	๑๓,๖๒๕,๘๐๐	๑๔,๒๗๐,๙๑๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๙๕๑,๕๓๓	๒,๐๔๓,๘๗๐	๒,๑๔๐,๖๓๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๔,๙๖๑,๗๕๓	๑๕,๖๖๙,๖๗๐	๑๖,๔๑๑,๕๔๗	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๔.๘๘	๒๔.๘๑	๒๔.๗๕	

ที่	ชื่อ - สกุล ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน) (๑ เม.ย.๖๙)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และ พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๕๗,๒๗๖,๗๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๖๐,๑๔๐,๕๓๕ บาท = (๕๗,๒๗๖,๗๐๐ x ๕%) + ๕๗,๒๗๖,๗๐๐ = ๖๐,๑๔๐,๕๓๕

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐

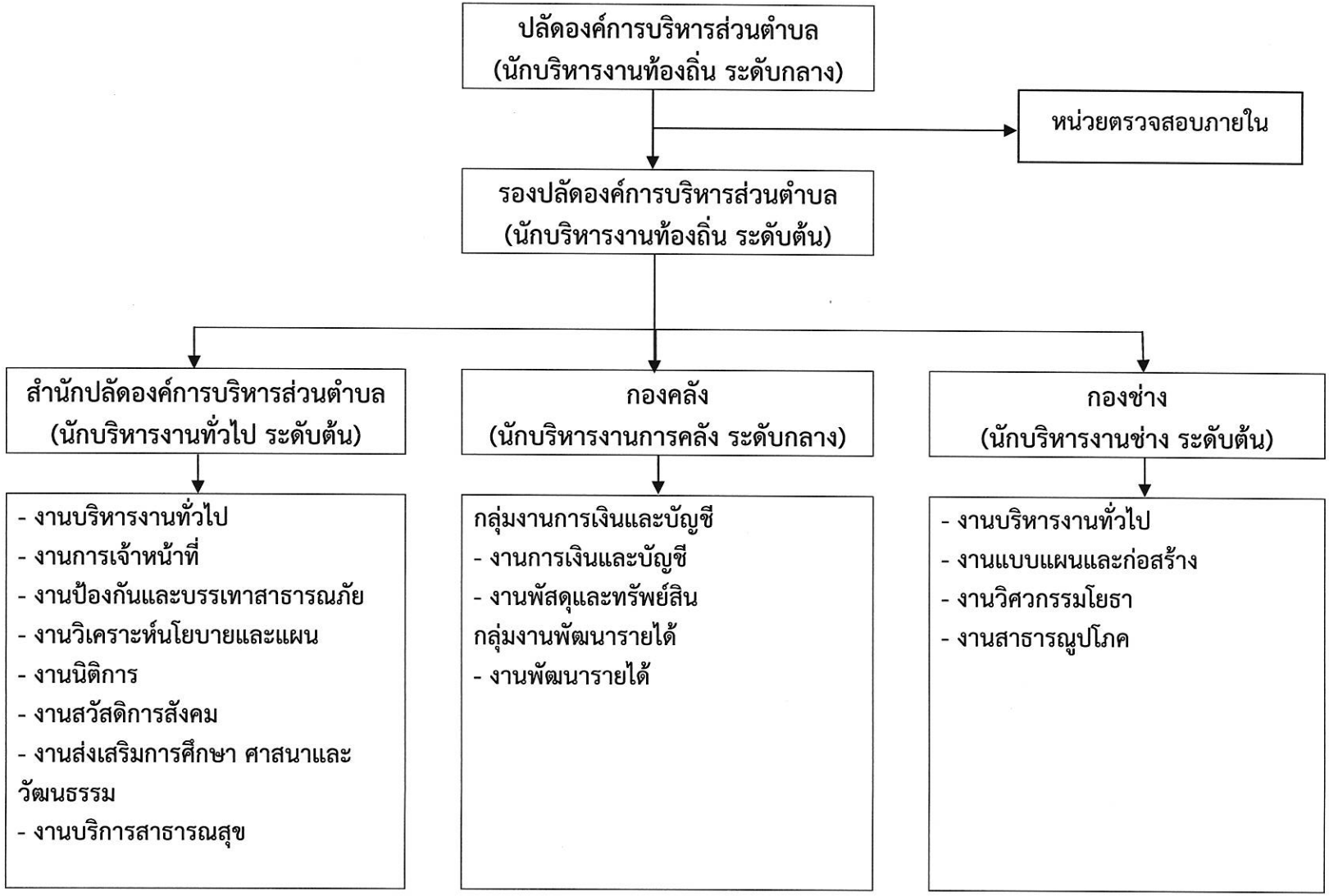
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๖๓,๑๔๗,๕๖๑.๗๕ บาท = (๖๐,๑๔๐,๕๓๕ x ๕%) + ๖๐,๑๔๐,๕๓๕ = ๖๓,๑๔๗,๕๖๑.๗๕

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑

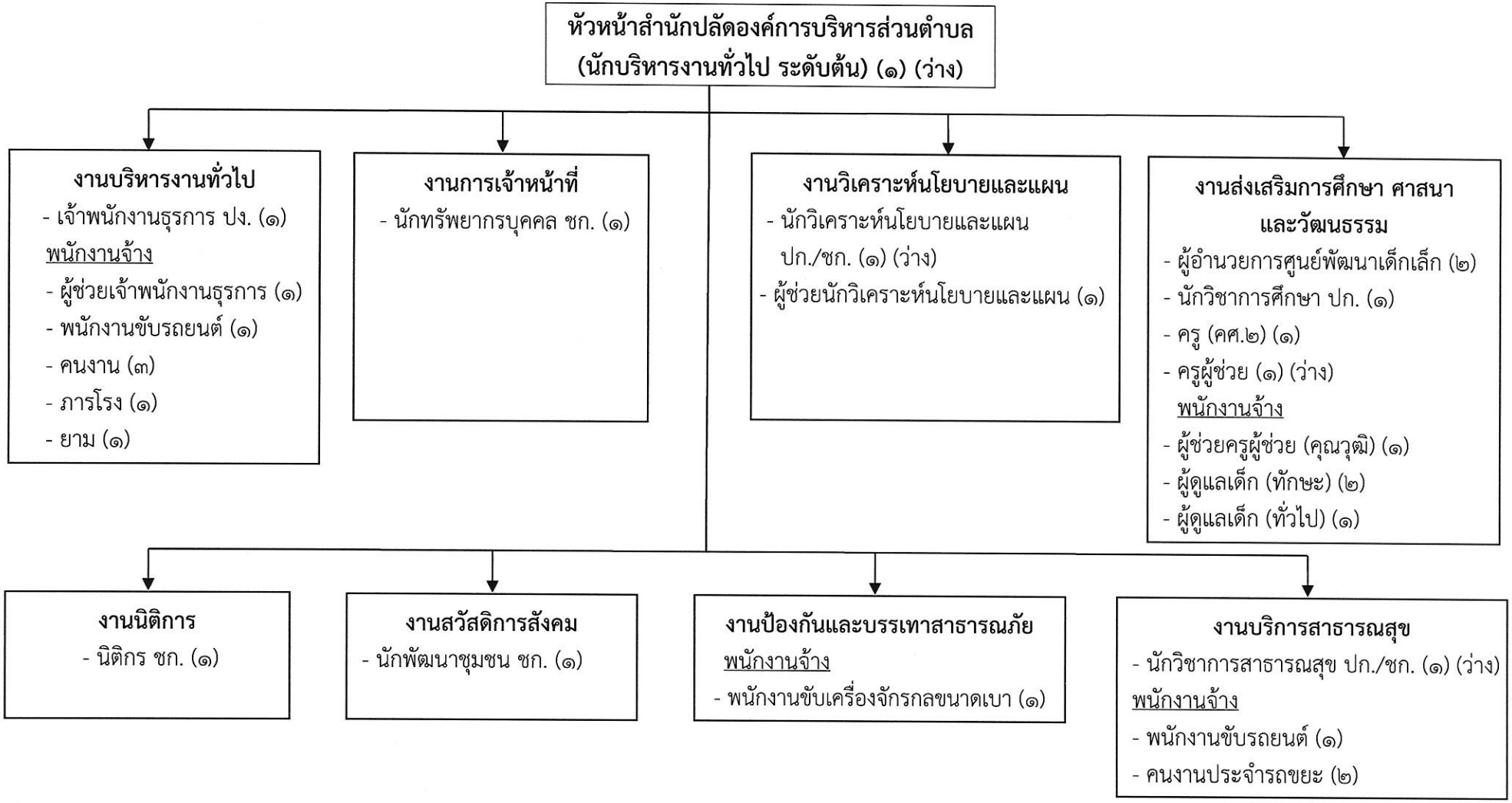
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๖๖,๓๐๔,๙๓๙.๘๔ บาท = (๖๓,๑๔๗,๕๖๑.๗๕ x ๕%) + ๖๓,๑๔๗,๕๖๑.๗๕ = ๖๖,๓๐๔,๙๓๙.๘๔

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

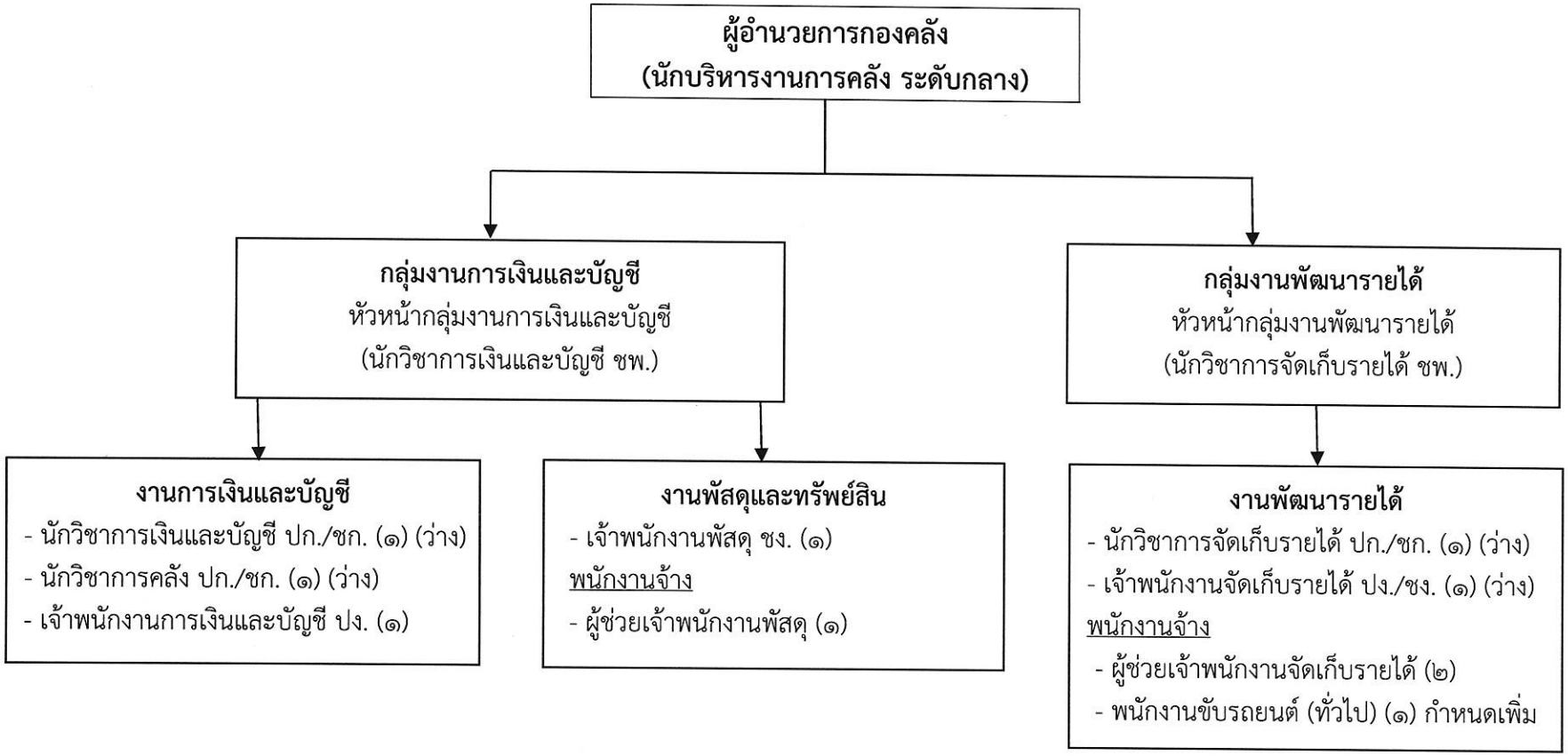


กรอบโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



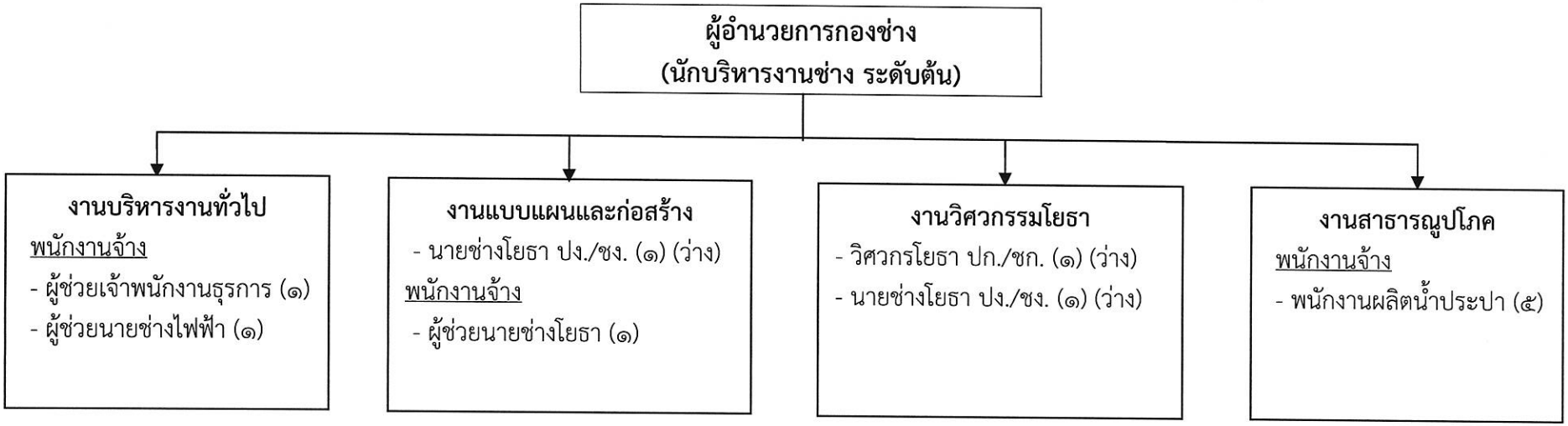
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป					
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	คศ.๒		
จำนวน	-	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๑	๑	๖	๑๐

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.		
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๓	-

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๗	๑

กรอบโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายยุทธนา เดี่ยววานิช	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓๖,๘๔๐ (๕๓,๐๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๐๔,๘๔๐
๒	- ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (๓๓,๔๙๕x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๓,๙๔๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)												
๓	- ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔	**งานการเจ้าหน้าที่** นางสุภาพร พิริเยศยางกูร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๕	**งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** - ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖	**งานนิติการ** นางสาวพรทิพย์ ทองฉิม	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๓๓,๔๘๐ (๒๗,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๓๓,๔๘๐
๗	**งานสวัสดิการสังคม** นางสาวจุฑามาศ ศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐x๑๒)	-	-	๕๑๓,๖๐๐
๘	**งานบริหารงานทั่วไป** นายพิชญะ ทองไสยพร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๕๕,๘๔๐ (๒๑,๓๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๘๔๐
๙	**งานบริการสาธารณสุข** - ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๐	**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** นายชญณัฐ วัฒนกุล	ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต (ดนตรีสากล)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขวัญพัฒน์											
๑๑	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		การจัดสรรตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว			
๑๒	นางสาววรรณนิภา บุญตรี	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๐	ครู	คศ.๒	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๐	ครู	คศ.๒	๔๒๖,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) วิทยฐานะ	๔๖๘,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๓	นางสาวลัดดาวัลย์ นาคแก้ว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๓๓,๖๔๐ (๑๙,๔๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๖๔๐ (เงินอุดหนุน)
๑๔	นางขวัญเรือน มิตรมงคลชัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๐๘๐ (เงินอุดหนุน)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองพา											
๑๕	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		การจัดสรรตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว			
๑๖	- ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๑	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๐,๐๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๔๐,๐๒๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๗	นางสาวปริณดา ด้วงพยัคฆ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๑๖,๓๒๐ (๒๖,๓๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๖,๓๒๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๘	นางสาวสุพรรษา น้องละแม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๙	นางสาวสุพิตรา เดชเกิด	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๔,๖๐๐ (๑๙,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๖๐๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๒๐	นายสัญชัย สุดชะดา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๒,๘๘๐ (๑๒,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๒๑	นางอำพรรณี จันทรัตน์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๒๒	นายศิริชัย ยุติมิตร	ป.๔	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายธรรมรัตน์ สุริยันต์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวนวลอนงค์ ท่าทอง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายสุธี ศรีเมือง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายนพดล พิมร์สาน	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายมนัส เรืองแสง	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานบริการสาธารณสุข											
๒๘	นายอนุพงษ์ กลางประพันธ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นางสาวนิภาพร กลางประพันธ์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายจิรพนธ์ ทองพูน	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)											
๓๑	นางสาวศตกมล เมืองแมน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๕๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กลุ่มงานการเงินและบัญชี											
๓๒	- ว่าง -	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	ชพ.	-	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี											
๓๓	- ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๔	- ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๕	นางสุภาพร ทองแดง	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๓๖	นางสาวปิยะมาศ เพชรรอด	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๔๓๒,๔๘๐ (๓๖,๐๔๐x๑๒)	-	-	๔๓๒,๔๘๐
	กลุ่มงานพัฒนารายได้											
๓๗	- ว่าง -	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	ชพ.	-	-	-	-
	งานพัฒนารายได้											
๓๘	- ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๙	- ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๔๐	นางสุภาวดี ใหมสินงาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๒๘,๙๖๐ (๑๙,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๘,๙๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๑	<u>งานพัฒนารายได้</u> นางสาวประไพ เฮ่าหนู	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๔,๘๐๐ (๑๗,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๘๐๐
๔๒	นางสาวกฤษมล เพชรรอด	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๑,๘๐๐ (๑๕,๑๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๘๐๐
๔๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> <u>งานพัฒนารายได้</u> -	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง (๐๕)											
๔๔	นายธีรชัย พวงศร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๗,๕๖๐
๔๕	<u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u> - ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๔๖	<u>งานวิศวกรรมโยธา</u> - ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๗	- ว่าง -	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๔๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> นางสาวอินทิรา นวลศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การโรงแรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐
๔๙	นายจัตุพล เกษรสิทธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๕๐	<u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u> นายชัยวัฒน์ เพ็ชร์รอด	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๑	<u>งานสาธารณูปโภค</u> นายมานะ บุษบา	ม.ปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗๓,๐๔๐ (๑๔,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๐๔๐
๕๒	นายจำลอง วิเศษมาก	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๕๒,๘๘๐ (๑๒,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๘๘๐
๕๓	นายสันติชัย สุวรรณอำภา	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๕๔	นายชุมพล สว่างอัมพร	ม.ปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๕๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> <u>งานสาธารณูปโภค</u> นายนฤนาท จีนจิ้ว	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๕๖	- ว่าง -	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพากำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน ทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ. ๒๕๖๗ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอพพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ. ๒๕๖๗ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ที่ ๕๓๙/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อยต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายธนรัตน์ กำลังมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
วันศุกร์ ที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

ผู้มาประชุม

๑. นายธนรัตน์ กำลังมาก	นายก อบต.คลองพา	ประธานกรรมการ
๒. นายยุทธนา เดี่ยววานิช	ปลัด อบต.คลองพา	กรรมการ
๓. นางสาวศตกมล เมืองแมน	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายธีรชัย พวงศร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวจุฑามาศ ศึกษา	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นางสุภาพร พิริเยศยางกูร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว โดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม นางสาวจุฑามาศ ศึกษา นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต. ทำหน้าที่เลขานุการเชิญนายธนรัตน์ กำลังมาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ซึ่งเป็นประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายธนรัตน์ กำลังมาก ประธานกรรมการ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ที่ ๔๓๙/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙ โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อยต่อไป แผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต.

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับ จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น

๓. ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น

/๔. วิเคราะห์...

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ และใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่างๆ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายธนรัตน์ กำลังมาก ประธานกรรมการ

การพิจารณาทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน

ดังนั้น จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา สำหรับรายละเอียดร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขอให้นักทรัพยากรบุคคลผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้ที่ประชุมทราบต่อไป

นางสุภาพร พิริเยศยางกูร ผู้ช่วยเลขานุการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และจังหวัดได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมครบกำหนด จึงขอชี้แจงรายละเอียดการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ต้องดำเนินการประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

/ปัจจุบัน...

ปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพามี ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๕ งานนิติการ

๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๘ งานบริการสาธารณสุข

๒. กองคลัง

๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้

๓. กองช่าง

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่ประชุม - รับทราบ

นายธนรัตน์ กำลังมาก ประธานกรรมการ — การกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ สำหรับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้คณะกรรมการช่วยกันวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต.คลองพา และเพื่อให้การบริหารงานของ อบต.คลองพา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ที่ประชุม - รับทราบ

นางสาวจุฑามาศ ศึกษากรรมการ — จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เดิม และจากการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ สำนักปลัด อบต. มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง ๒๘ อัตรา ดังนี้

/๑. หัวหน้า...

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๑ อัตรา (ว่าง)
๒. นักทรัพยากรบุคคล	๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ อัตรา (ว่าง)
๔. นิติกร	๑ อัตรา
๕. นักวิชาการสาธารณสุข	๑ อัตรา (ว่าง)
๖. นักพัฒนาชุมชน	๑ อัตรา
๗. นักวิชาการศึกษา	๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
๙. ครู	๑ อัตรา
๑๐. ครูผู้ช่วย	๑ อัตรา (ว่าง)
๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒ อัตรา (รออนุมัติจัดสรรจากกรม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>	
๑๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
๑๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>	
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑ อัตรา
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก	๒ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๑๗. ภารโรง	๑ อัตรา
๑๘. คนงาน	๓ อัตรา
๑๙. ผู้ดูแลเด็ก	๑ อัตรา
๒๐. พนักงานขับรถยนต์	๒ อัตรา
๒๑. คนงานประจำรถขยะ	๒ อัตรา
๒๒. ยาม	๑ อัตรา

ที่ประชุม เห็นชอบตามหัวหน้าสำนักปลัด อบต. เสนอ

นางสาวศตกมล เมืองแมน กรรมการ จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เดิม และจากการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ กองคลังมีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑ อัตรา
๒. หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	๑ อัตรา (ว่าง)
๓. หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	๑ อัตรา (ว่าง)
๔. นักวิชาการเงินและบัญชี	๑ อัตรา
๕. นักวิชาการคลัง	๑ อัตรา
๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑ อัตรา (ว่าง)
๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานพัสดุ	๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ อัตรา (ว่าง)

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒ อัตรา

ในรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ผ่านมา กองคลังได้ปรับเกลี่ยตำแหน่ง ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา สำหรับความต้องการตำแหน่งของกองคลังตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รอบนี้กองคลังได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งมีความต้องการอัตรากำลัง ดังนี้

๑. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีปริมาณงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างเพิ่มมากขึ้น ทั้งเป็นงานตามภารกิจและงานภารกิจที่ได้รับมอบหมายที่ต้องดำเนินการทั้งงานจัดซื้อจัดจ้างในระบบ EGP การบันทึกงานจัดซื้อจัดจ้างลงในระบบ E-Laas ของสำนักปลัด งานจัดซื้อจัดจ้างของกองคลัง งานจัดซื้อจัดจ้างของกองช่าง งานจัดซื้อจัดจ้างของงานสาธารณสุข งานจัดซื้อจัดจ้างของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดซื้อจัดจ้างของงานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน งานจัดซื้อจัดจ้างด้านพาณิชย์ งานจัดซื้อจัดจ้างด้านการศึกษา จำนวน ๒ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองพา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขวัญพัฒน์ รวมทั้งการเก็บ บันทึก เบิกจ่าย ยืม ตรวจสอบ บำรุงรักษา การจำหน่ายพัสดุ การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี การตรวจสอบพัสดุประจำปี รายงานในระบบ E-plan ตรวจสอบฐานข้อมูลทรัพย์สินในระบบ E- Laas ควบคุมทะเบียนครุภัณฑ์ คำนวณค่าเสื่อมราคาทรัพย์สิน การตรวจสอบและคุมทะเบียนหลักค้ำประกันสัญญา การคืนหลักค้ำประกันสัญญา การจัดทำพัสดุคงเหลือประจำปี การจัดทำรายงานการจัดซื้อจัดจ้างรายไตรมาสและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีทั้งหมด ๑๓ หมู่บ้าน และมีถนนซอยที่ต้องปรับปรุงซ่อมแซม จำนวน ๖๐ ซอย แต่ละหมู่บ้านมีความต้องการพัฒนาและปรับปรุงซ่อมแซมด้านสาธารณูปโภคและด้านต่างๆ เช่น ถนน ประปา ฯลฯ เพิ่มขึ้นมาก และยิ่งในช่วงฤดูฝนตกหนักทำให้ถนนซอยต่างๆในหมู่บ้านเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อ ท่อประปาแตกชำรุด ราษฎรแต่ละหมู่บ้านต้องการซ่อมแซมปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างซ่อมแซมปรับปรุงโดยเร่งด่วนเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับราษฎร ประกอบกับงานกองช่างซึ่งมีงานจ้างโครงการต่างๆ จากการจ่ายขาดสะสมประจำปีเพื่อแก้ไขปัญหาและความเดือดร้อนให้กับราษฎรไม่น้อยกว่าปีละ ๒๐ โครงการ และโครงการที่ได้รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และโครงการในข้อบัญญัติประจำปีปีละ ๑๓ โครงการ ทำให้มีปริมาณงานการจัดซื้อจัดจ้างเพิ่มมากขึ้น โดยปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา และผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

/๒. กำหนดเพิ่ม...

๒. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้ดำเนินการจัดซื้อรถยนต์ จำนวน ๑ คัน หมายเลขทะเบียน ขน ๑๙๓๑ สุราษฎร์ธานี หมายเลขครุภัณฑ์ ๐๐๑-๖๘-๐๐๐๔ เพื่อใช้ในงานกองคลังและงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ซึ่งยังไม่มีพนักงานขับรถยนต์รับผิดชอบโดยตรง โดยมีภารกิจงานที่ต้องติดต่อ-ประสานงานต่าง ๆ ในเขตพื้นที่จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน และนอกเขตพื้นที่เป็นประจำ จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถยนต์ที่มีประสบการณ์เฉพาะตำแหน่งและความรู้เบื้องต้น ในการดูและและตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม เห็นชอบตามผู้อำนวยการกองคลังเสนอ

นายธีรชัย พวงศร
ผู้อำนวยการกองช่าง

จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เดิม และจากการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ กองช่างมีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑ อัตรา
๒. วิศวกรโยธา	๑ อัตรา (ว่าง)
๓. นายช่างโยธา	๒ อัตรา (ว่าง)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>	
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>	
๗. พนักงานผลิตน้ำประปา	๔ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๘. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑ อัตรา

สำหรับความต้องการตำแหน่งของกองช่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กองช่างไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากอัตรากำลังได้กำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการถูกต้องครบถ้วนแล้ว และเพียงพอต่อปริมาณงานแล้ว สำหรับตำแหน่งที่ว่างอยู่ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) แต่ยังไม่มีผู้แจ้งความประสงค์ ดังนั้นตำแหน่งดังกล่าวกองช่างจึงยังคงไว้

ที่ประชุม เห็นชอบตามผู้อำนวยการกองช่างเสนอ

นายธีรชัย พวงศร
กรรมการ

การกำหนดเพิ่มตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตราดังกล่าวเห็นด้วยครับ เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพามีประสิทธิภาพ เกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น แต่สิ่งที่ควรคำนึงถึงมากที่สุดคือ ผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จนยากต่อการดำเนินการแก้ไขได้ ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการอธิบายภาระค่าใช้จ่ายให้คณะกรรมการทุกท่านทราบด้วยครับ

/นายธนรัตน์...

นายธนรัตน์ กำลังมาก ประธานกรรมการ — ขอให้นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการสรุปอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ว่ามีกี่อัตราและคิดภาระค่าใช้จ่ายเท่าไร

นางสุภาพร พิริเยศยางกูร ผู้ช่วยเลขานุการ — องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา มีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เดิมและจากการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ทั้งหมดรวมจำนวน ๕๕ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ อัตรา มีคนครอง ๑๒ อัตรา ว่าง ๑๔ อัตรา
๒. พนักงานครู อบต. จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา มีคนครอง ๑๖ อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา มีคนครอง ๑๑ อัตรา

สำหรับภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นหลังกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๒ อัตรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- **ปี ๒๕๗๐** ภาระค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๕,๖๖๕,๑๑๖ คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ (๕๗,๒๗๖,๗๐๐ x ๕%) + ๕๗,๒๗๖,๗๐๐ = ๖๐,๑๔๐,๕๓๕ คิดเป็นร้อยละ (๑๕,๖๖๕,๑๑๖ x ๑๐๐)/ ๖๐,๑๔๐,๕๓๕ = **๒๖.๐๕**

- **ปี ๒๕๗๑** ภาระค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๖,๔๑๙,๗๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ (๖๐,๑๔๐,๕๓๕ x ๕%) + ๖๐,๑๔๐,๕๓๕ = ๖๓,๑๔๗,๕๖๑.๗๕ คิดเป็นร้อยละ (๑๖,๔๑๙,๗๑๒ x ๑๐๐)/ ๖๓,๑๔๗,๕๖๑.๗๕ = **๒๖.๐๐**

- **ปี ๒๕๗๒** ภาระค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๗,๒๑๗,๔๗๘ คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ (๖๓,๑๔๗,๕๖๑.๗๕ x ๕%) + ๖๓,๑๔๗,๕๖๑.๗๕ = ๖๖,๓๐๔,๙๓๙.๘๔ คิดเป็นร้อยละ (๑๗,๒๑๗,๔๗๘ x ๑๐๐)/ ๖๖,๓๐๔,๙๓๙.๘๔ = **๒๕.๙๗**

ที่ประชุม — - รับทราบ

นายธนรัตน์ กำลังมาก ประธานกรรมการ — เชิญคณะกรรมการทุกท่าน ใครมีอะไรจะเพิ่มเติมอีกบ้าง เมื่อไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็น ก็ขอมติในที่ประชุมเห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่ประชุม — มีมติเห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไป

นายธนรัตน์ กำลังมาก ประธานกรรมการ — ให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เสนอ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องอื่น ๆ**

นายธนรัตน์ กำลังมาก
ประธานกรรมการ

มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ ถ้าไม่มี ผมก็ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุมแค่นี้ครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ ..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวจุฑามาศ ศึกษา)
เลขานุการ

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายธนรัตน์ กำลังมาก)
ประธานกรรมการ