



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า
อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่าให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า
อำเภอปาพะยอม จังหวัดพัทลุง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๙

* * * * *

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

* * * * *

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง (ข้อ ๑๑-๓๗) และประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการเป็น กรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็น เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย

/การดำเนินการ....

การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า สามารถตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ในยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาการว่างงาน
๒. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ประชาชนขาดความรู้ในการสร้างรายได้ และสร้างอาชีพเสริม
๔. เกษตรกร และประชาชนผู้ประกอบการขาดเงินทุนหมุนเวียน
๕. กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง ขาดความรู้เรื่องการตลาด ไม่มีตลาดรองรับผลผลิต

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมการสร้างอาชีพ หารายได้เสริมให้กับประชาชน
๒. การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๒. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๑. ปัญหาความมั่นคงในเอกสารครอบครองที่ดิน
๒. ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๓. ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
๔. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
๕. ปัญหาน้ำท่วมขัง ไม่มีทางระบายน้ำ
๖. ปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน ไม่ถูกสุขลักษณะ
๗. ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้าง ซ่อมแซม และปรับปรุง บำรุงทางให้ทั่วถึงและอยู่ในสภาพที่ใช้ยานได้
๒. ก่อสร้างระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง
๔. กำหนดและวางระบบผังเมือง
๕. สร้างระบบประปาภูเขา ปรับปรุงและพัฒนาระบบประปาในชุมชน

๓. ปัญหาสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชนและการเกษตร

๑. ปัญหาการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุม
๒. ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
๓. ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งและยั่งยืน
๔. ปัญหาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการเกษตร
๕. ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตรและความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

๑. ช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ครอบคลุมทั่วถึง มีการติดตามช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ
๒. ให้การอบรมประชาชนในการประกอบอาชีพ
๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนในการประกอบอาชีพ
๔. ส่งเสริมการเกษตรตามเกษตรทฤษฎีใหม่
๕. สร้างและวางระบบการระบายน้ำและชลประทานขนาดเล็ก ขนาดกลางเพื่อให้มีน้ำเพื่อ

การเกษตร

๔. ปัญหาสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคติดต่อและไม่ติดต่อ
๕. ปัญหาความสะอาดและสุขาภิบาล
๖. ปัญหาขยะในชุมชน
๗. ปัญหาน้ำเน่าเสียจากฟาร์มปศุสัตว์และโรงงานอุตสาหกรรม

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและสุขอนามัยแก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ การรักษา

สภาพน้ำและสิ่งแวดล้อม

๓. ฝึกอบรมและให้ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. ส่งเสริมการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการในครัวเรือน
๕. อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคติดต่อและไม่ติดต่อ
๖. ส่งเสริมการออกกำลังกาย การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงแก่ประชาชน

๕. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร (ห้องสมุด, หอกระจายข่าว)
๒. ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๓. ปัญหาการขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ปัญหาการขาดส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นและการกีฬา

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป
๒. ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ชุมชน
๓. ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับ AEC.

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่า การล่าสัตว์
๒. ปัญหาน้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่สามารถนำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค – บริโภค ได้
๓. คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนักและจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์ป่าแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน
๒. สร้างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่า ลำรางสาธารณะ
๓. ขุดลอกคู คลอง ห้วย หนอง บึง กำจัดวัชพืชที่ปกคลุมให้มีระบบการระบายน้ำที่ดี

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ปัญหาการขาดอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่สมบูรณ์พร้อมใช้งานและทันสมัยในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบริการ
๓. บุคลากรภาคปฏิบัติไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจกระทำการได้ในเฉพาะเรื่องที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจและมีระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด และมีขั้นตอนการรับบริการหลายขั้นตอนและยุ่งยาก

ความต้องการของประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน

๑. ควรมีการปรับปรุงอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่พร้อมใช้งานและทันสมัยในการปฏิบัติงาน
๒. จัดกิจกรรมฝึกอบรม ศึกษาดูงานในด้านการพัฒนาตนเองในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง
๓. ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้บริการเชิงรุกมากขึ้น

๘. ปัญหาอื่น ๆ

๑. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ปัญหาความปลอดภัยในทรัพย์สินของราษฎร
๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย อัคคีภัย และภัยแล้ง ฯลฯ
๔. ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย สิทธิ หน้าที่ของประชาชน
๕. ปัญหาความแตกสามัคคี ความปรองดอง ของคนในชุมชน
๖. ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยอย่างถูกต้อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกระดับ
๒. มีแผนการป้องกันและดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๓. จัดฝึกอบรมให้ความรู้ประชาชนในด้านกฎหมาย สิทธิ เสรีภาพ และหน้าที่พลเมืองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า เน้นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนัก ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา โดยใช้หลักการประชาคม ให้ประชาชนตระหนักถึงปัญหาและเกิดความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกกลุ่มประชากร มีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบและแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านสวัสดิการสังคมและการพัฒนาชุมชน การบริหารงานยึดแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง และส่งเสริมการดำเนินงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริ และการยึดถือแนวทางการทำงานแบบ “ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ” การพัฒนาที่สำคัญในท้องถิ่นซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชน คือการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในการใช้ชีวิตประจำวัน ทั้ง ถนน ประปา การพัฒนาแหล่งน้ำทั้งเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร ไฟฟ้าให้ครอบคลุมและทั่วถึง การบริหารภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล สร้างความเป็นธรรม โปร่งใส มีระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการจัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อมุ่งเน้นการบริหารงานองค์กรเพื่อให้ “บ้านเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม” ตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้หลักการวิเคราะห์โดยเครื่องมือ Swot Analysis เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (Swot)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

การวิเคราะห์ Swot	ผลการวิเคราะห์	จะบรรลุวิสัยทัศน์ ต้องดำเนินการดังนี้	นโยบายเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคล เมื่อเทียบกับพันธกิจ ที่ได้รับผิดชอบ
จุดแข็ง	- บุคลากรมีเพียงพอ - บุคลากรมีทักษะหรือความชำนาญงานมาก - งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและงานในบุคลากรมีมาก - ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ทำให้การสั่งการ การบังคับบัญชามีความชัดเจน	- ควรกำหนดนโยบายอัตรากำลังคน เพื่อจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน - ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น	ยกเลิกอัตรากำลังคนในพันธกิจที่ไม่จำเป็น แล้วนำอัตรากำลังคนไปใช้ในพันธกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า
จุดอ่อน	- บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างยังรับรู้เรื่องวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานค่อนข้างน้อย - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ตามระบบราชการแบบดั้งเดิมทำให้การบริหารงานมีขั้นตอนมาก ลำช้า	- ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดองค์กรเกี่ยวกับการเรียนรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจให้กับพนักงานจ้างทราบ - ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น	กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีพันธกิจร่วมกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารควรมอบหมายงานตามพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน
โอกาส	- มีบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพียงพอและสามารถที่จะปฏิบัติทดแทนกันได้	- ควรกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงานโดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน และให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ
ข้อจำกัด	- พรบ.บริหารงานบุคคล กำหนดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นไว้มาก ทำให้บางครั้งบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ยังขาดการศึกษา ค่างาน ปริมาณงานที่เพียงพอ	- ควรกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคนให้ชัดเจน	กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคนและให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ

การวิเคราะห์ Swot Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ 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) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (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(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) 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) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ
สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗
(๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้
ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

*หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า นำภารกิจที่ได้จากภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์และพิจารณาแล้ว เห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๓. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร
๗. การพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การพัฒนาด้านการบริหารองค์กร และการบริการประชาชน
๙. การพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขชุมชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลพัทลุง (ก.อบต.จังหวัด) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๑ อัตรา ประกอบด้วย อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๙ อัตรา อัตรากำลังพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรา อัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา อัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๒ อัตรา อัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง รายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.ป่าพะยอม	๔	๔๐,๔๓๐,๐๐๐	๑๙	๒๒
๒	อบต.เกาะเต่า	๕	๖๒,๗๗๕,๐๐๐	๒๙	๓๑

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพพื้นที่ สภาพปัญหา สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ เป็นการกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเกี่ยวกับส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ <u>งานบริหารงานบุคคล</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสถิติสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง ๑.๓ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๔ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ <u>งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภา - องค์การบริหารส่วนตำบล - งานการเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ ๑.๗ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเกี่ยวกับส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ <u>งานบริหารงานบุคคล</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสถิติสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง ๑.๓ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๔ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ <u>งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ ๑.๗ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานกิจการพาณิชย์ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ- งานออกแบบและ บริการข้อมูล	๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานกิจการพาณิชย์ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการเงินและพัสดุ สถานศึกษา ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ บริหารทั่วไป ๕ ส่วนสวัสดิการสังคม ๕.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญา การศึกษา สาธารณสุข สู้สังคมสุขภาวะ ๕.๒ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ครอบครัว ๕.๓ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - งานฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม กลุ่ม	๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการเงินและพัสดุ สถานศึกษา ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพบริหารทั่วไป ๕ กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญา การศึกษา สาธารณสุข สู้สังคมสุขภาวะ ๕.๒ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ครอบครัว ๕.๓ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - งานฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน สะพาน คูระบายน้ำ
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร
๓. ขยายเขตและปรับปรุงระบบไฟฟ้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนา
๒. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร การแปรรูปผลิตภัณฑ์และการตลาด
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๔. ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง ก๊าซและกลิ่น
๓. การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกระบวนการประชาสังคม การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานท้องถิ่น

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี โดยพิจารณาจากการกำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามข้อ ๘.๑ โดยการวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าวดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน ให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งที่นำมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

-ส่วนราชการที่ขอกำหนดอัตรากำลัง เพิ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ดังนี้

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

๑.๑.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจาก อบต.เกาะเต่า มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. เพื่อให้การบริการจัดการของ อบต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพก่อนประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล เพิ่มอีก ๑ อัตรา

๑.๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑.๒.๑ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ อบต.เกาะเต่าได้มีภารกิจที่เพิ่มขึ้น และมีจำนวนบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่ม อีก ๑ อัตรา

๑.๒.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การเตรียมการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย วาตภัย และแผ่นดินถล่มภัยแก่ผู้ประสบภัยตามแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อบต.เกาะเต่า จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒.๓ พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจาก อบต.เกาะเต่า มีพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ คน ไม่เพียงพอต่อการบริการบรรทุกน้ำส่งบริการประชาชน และบรรทุกหิณคลุกบริการประชาชนในพื้นที่ ที่ได้รับความเดือดร้อนจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่ม อีก ๑ อัตรา

๑.๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑.๓.๑ คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่ม อีก ๑ อัตรา

๒) กองคลัง

๒.๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

๒.๑.๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจาก อบต.เกาะเต่า มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. เพื่อให้การบริการจัดการของ อบต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพก่อนประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็น

๒.๑.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากนโยบายของกรมธนารักษ์ ให้ อบต.ดำเนินการจัดทำแผนที่ภาษีของตำบลเกาะเต่า จึงมีความจำเป็นต้องขอตำแหน่งเพิ่มเพื่อมาช่วยงานแผนที่ภาษี

๓) กองช่าง

๓.๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

๓.๑.๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ เพื่อรองรับงานก่อสร้างอาคาร งานออกแบบ ควบคุมอาคาร

/๓.๒. พนักงานจ้าง...

๓.๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

๓.๑.๒ ตำแหน่ง ผช.จพง.ธุรการ เพื่อบริการภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำให้ท้องถิ่นมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นในการพัฒนา อบต. ให้ครบทุกด้าน อบต.เกาะเต่า จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผช.จพง.ธุรการ เพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ

๔.๑.๑. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัด ศพด.บ้านคลองใหญ่ จำนวน ๒ อัตรา และ ศพด.บ้านด่านปรัง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อบริการภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำให้ท้องถิ่นมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น

๕) กองสวัสดิการสังคม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

๕.๑.๑ ตำแหน่ง จพง.ธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๕-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔ เพื่อบริการภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำให้ท้องถิ่นมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น

๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

๕.๒.๑ ตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เพื่อบริการภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำให้ท้องถิ่นมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น

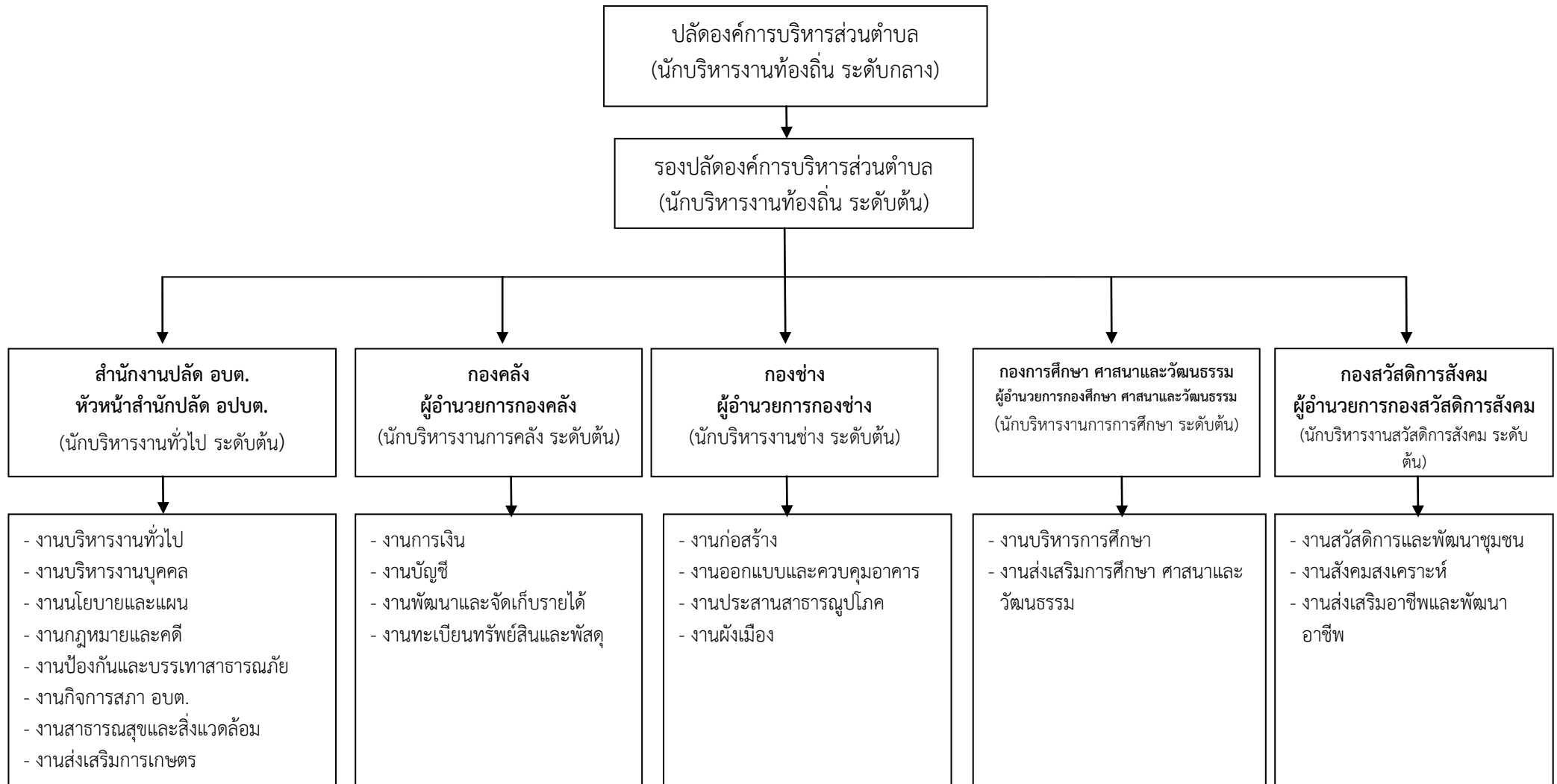
๒๐-๒๓

กรอบ

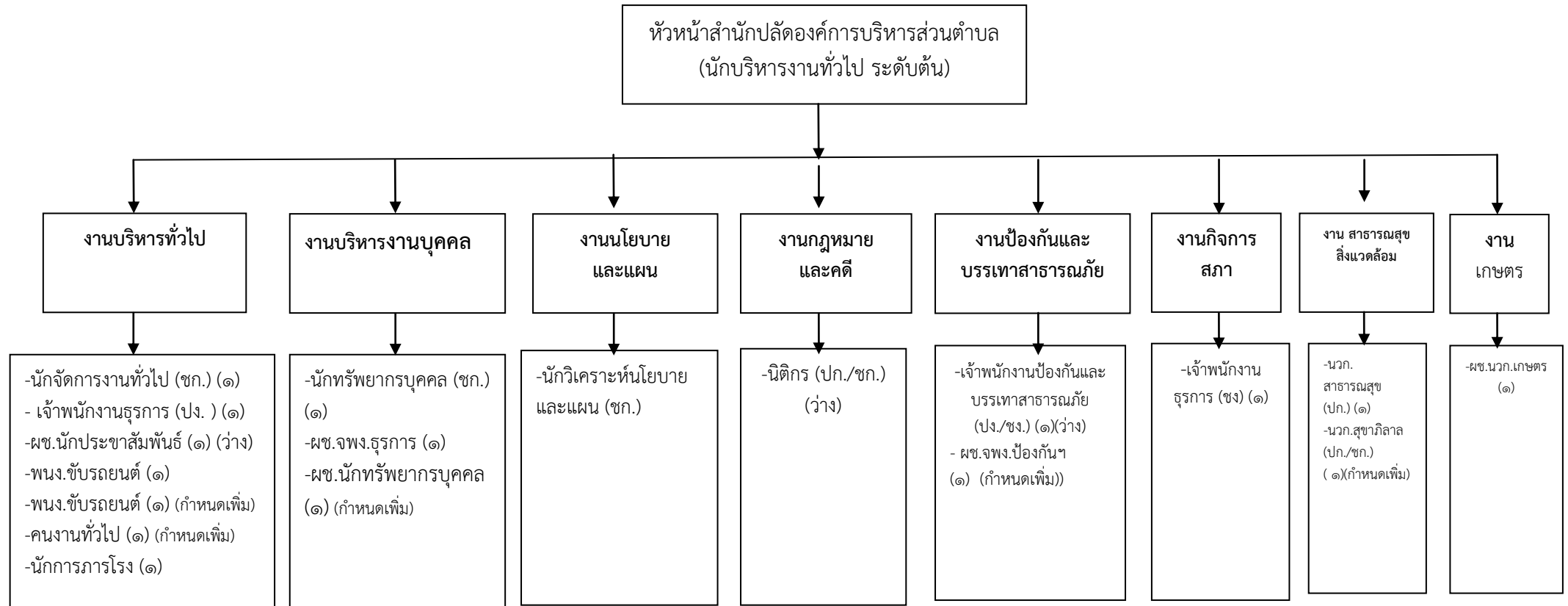
๒๔-๒๙ ภาระค่าใช้จ่าย

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

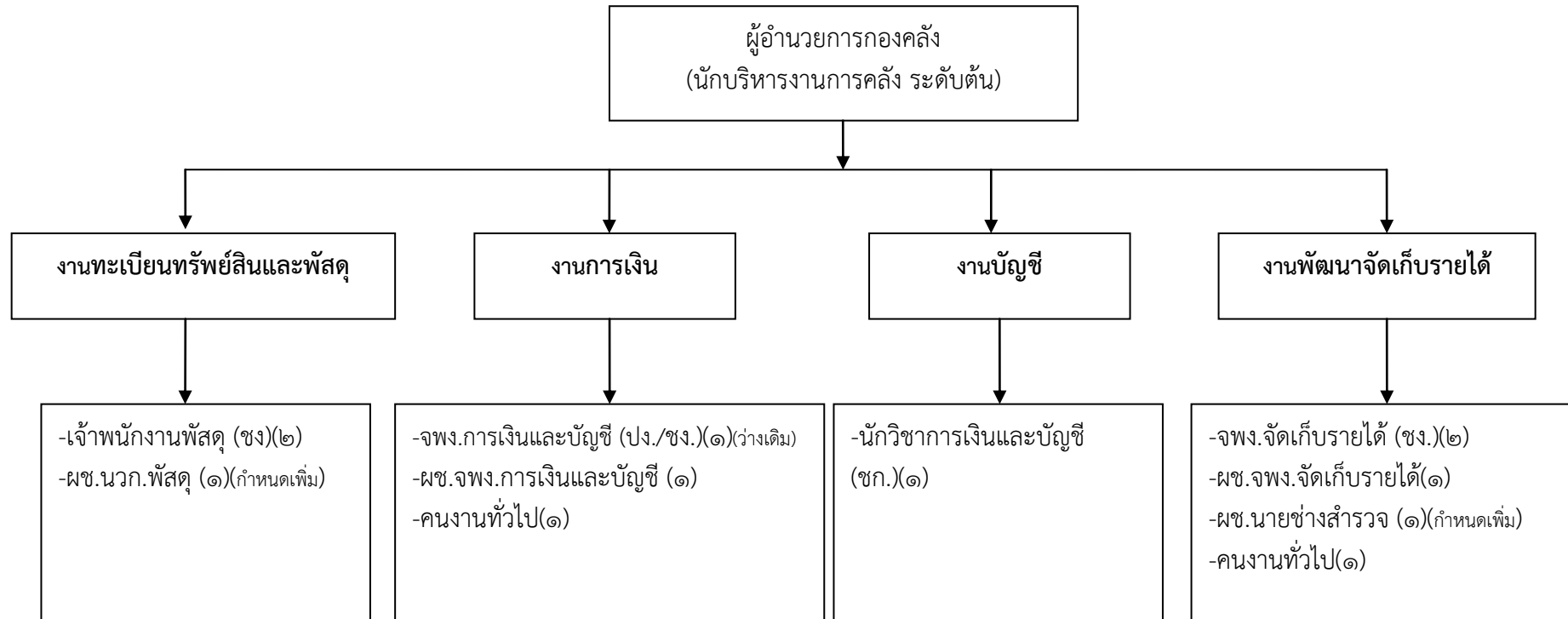
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า



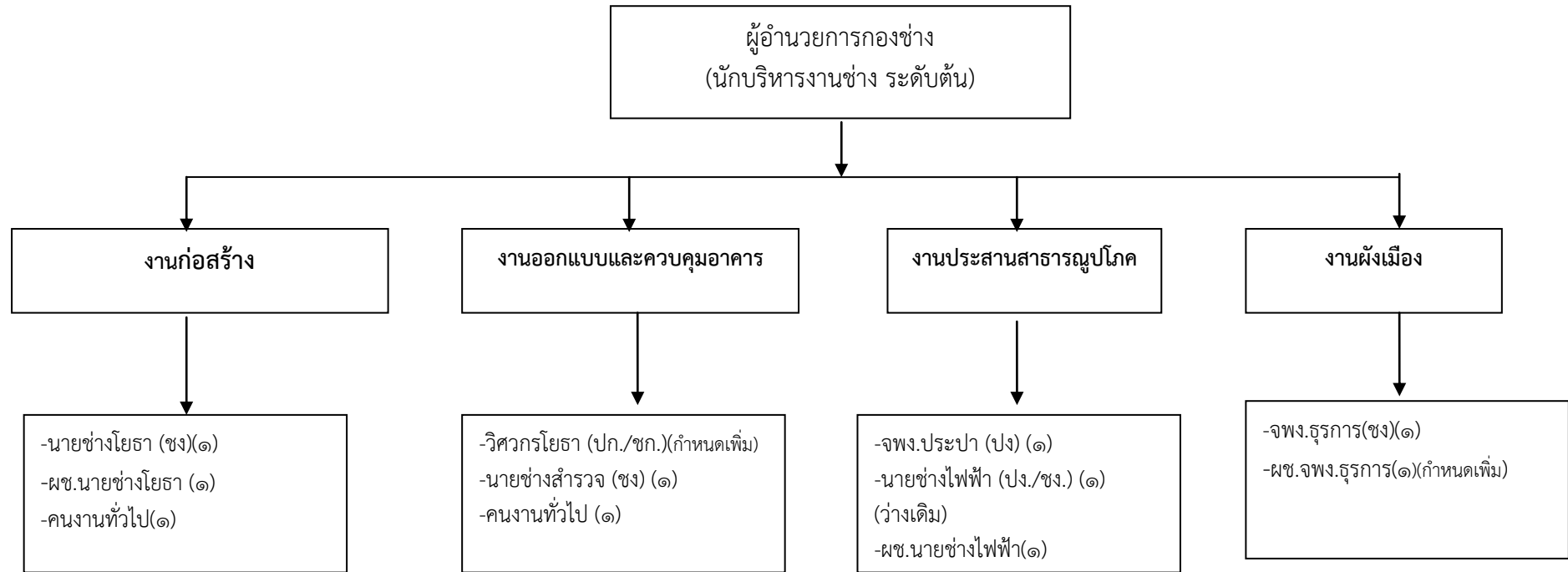
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



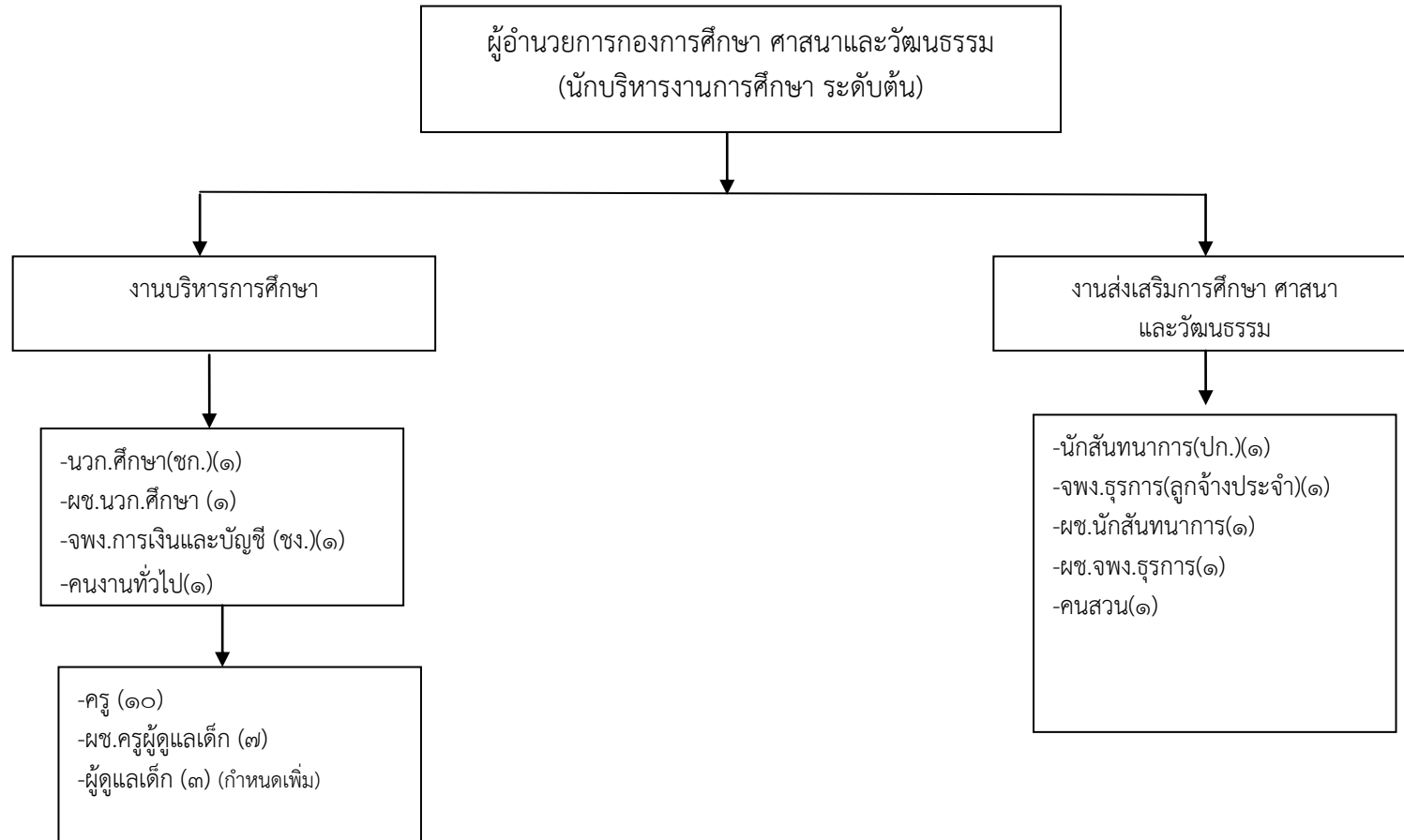
โครงสร้างกองคลัง



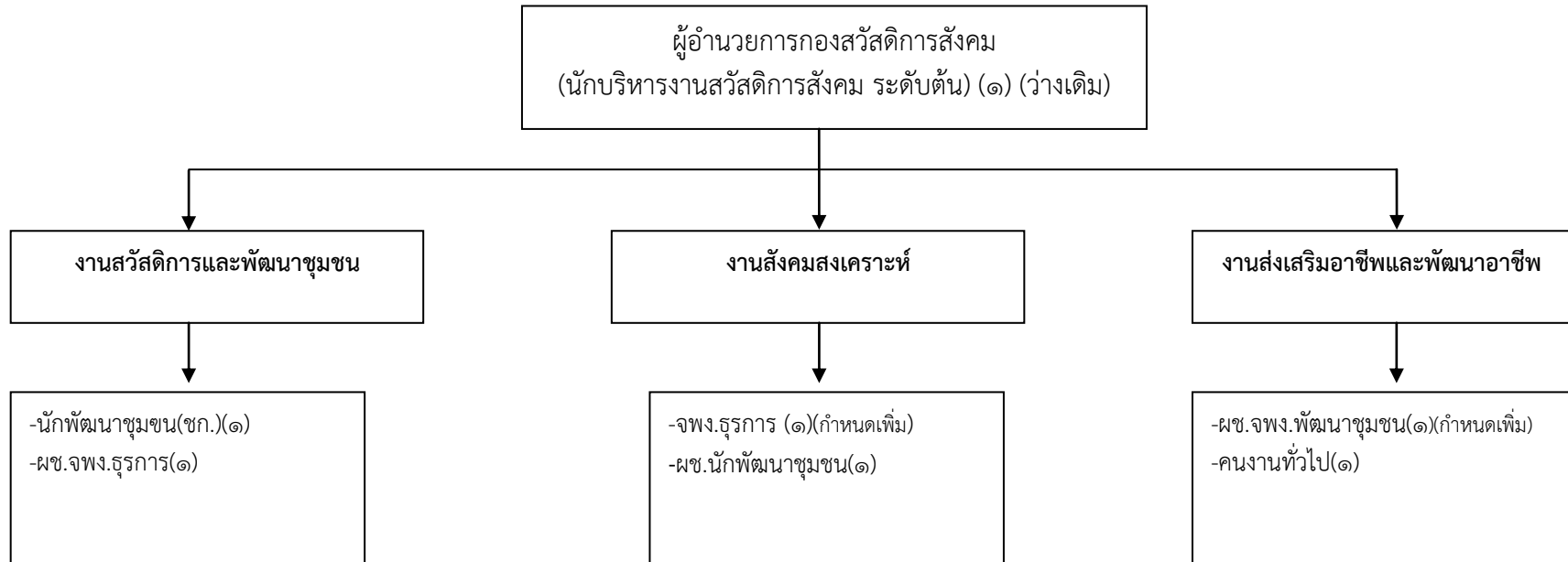
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ๓๖-๔๗

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ของตน 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
