



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเกาะเพชร  
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช



## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการทำแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้อุปกรณ์ในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลเกาะเพชร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะเพชรให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลเกาะเพชร



## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๘
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลเกาะเพชร

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลเกาะเพชร จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเกาะเพชร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเพชรมีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเพชร มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ว่าถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะเพชรให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเพชร สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเพชรสามารถควบคุมค่าภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลปริก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



## ๓. ขอบเขต ความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องคล้อยกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ เทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตาม หน่วยงานต่างๆ ให้ เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและ ตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หน่วยงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจใน อนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้ การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด ให้ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้ เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้น ความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยัง ได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภท

บุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการ

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจและงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ดังนี้

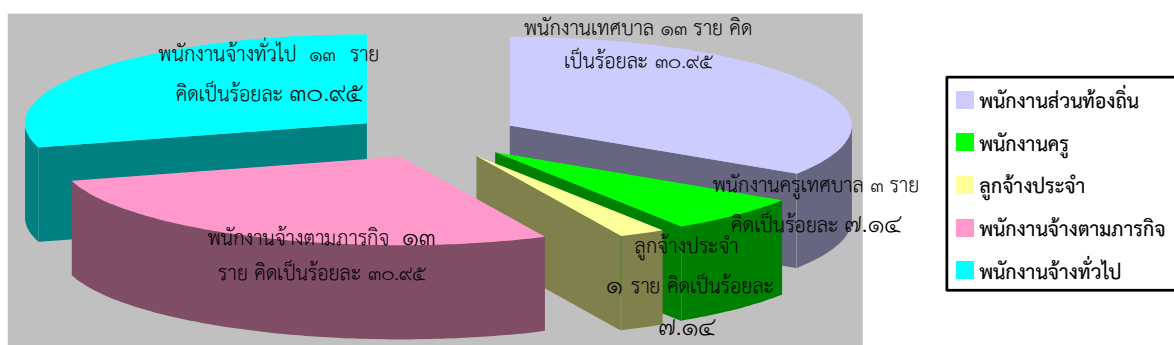
\* **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

\* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท เทศบาลตำบลเกาะเพชร เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

### แผนภูมิแสดงอัตรากำลังปัจจุบันของเทศบาลตำบลเกาะเพชร





การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการ บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณ อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเกาะเพชรได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  นาที**

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมง/ ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

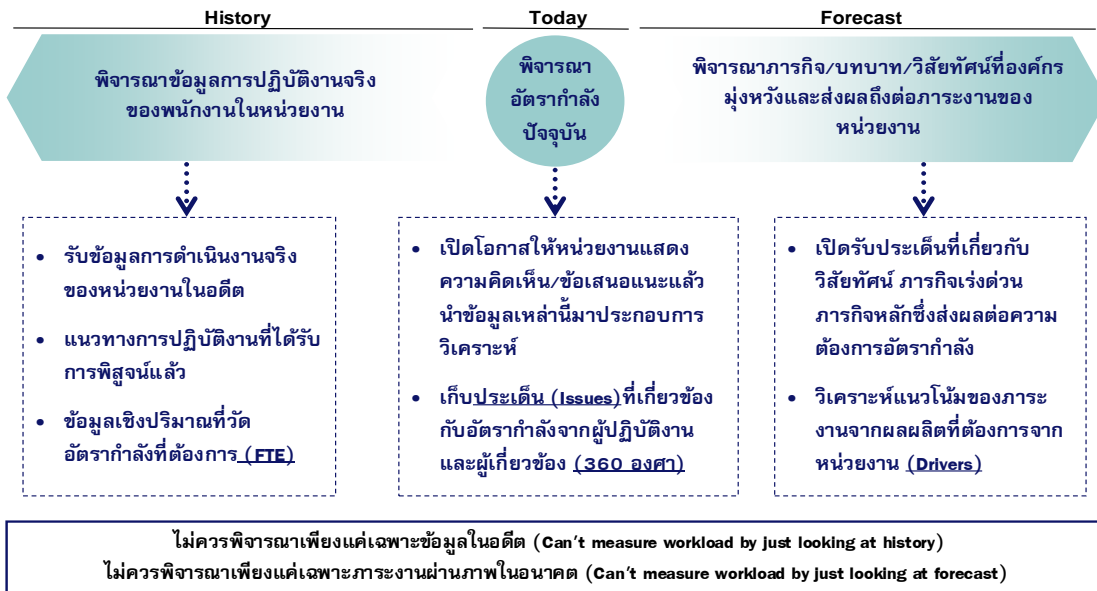
การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและ ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเกาะเพชร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ การประเมินองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี สอดคล้องและตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเกาะเพชร (การตรวจประเมิน LPA) และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาลทุกคน





การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



- เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเกาะเพชร พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง

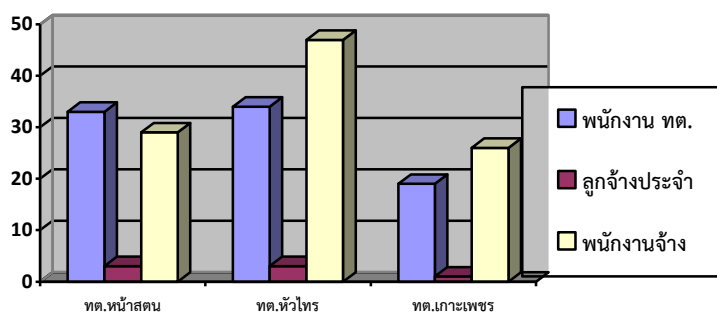
- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เทศบาลตำบลเกาะเพชรเป็นองค์กรที่ยังไม่มีข้าราชการสูงอายุในรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ แต่ได้ดำเนินการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเพชร รองนายกเทศมนตรีตำบลเกาะเพชร ปลัดเทศบาลตำบลเกาะเพชร และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเกาะเพชร เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน



- การพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลหัวไทร และเทศบาลตำบลหน้าสตน ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

	ทต.หน้าสตน	ทต.หัวไทร	ทต.เกาะเพชร
พนักงานเทศบาล	๒๕	๒๒	๑๕
รวมพนักงานครู ทต.	๘	๕	๓
ลูกจ้างประจำ	๓	๒	๑
พนักงานจ้าง	๒๙	๔๓	๒๑
รวม	๖๕	๗๒	๔๐



### แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเกาะเพชร เทศบาลตำบลหัวไทร และเทศบาลตำบลหน้าสตน ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลเกาะเพชร ทั้งๆ ที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่า แต่กำลังคนน้อยกว่า แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่า ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ก็ยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ปรับโครงสร้างตำแหน่งเพื่อให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เพิ่มขึ้น ส่วนตำแหน่งสายบริหารที่ยังว่างไม่มีคนครองเทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้ดำเนินการตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด นครศรีธรรมราช ที่ นศ. ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๒๔ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว ส่วนตำแหน่งว่างในสายปฏิบัติ ได้จัดทำเป็นประกาศ และประชาสัมพันธ์เพื่อรับโอน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขัน โอน(ย้าย) เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเพชรเป็นประธาน ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคลเป็นกรรมการ/เลขานุการ และข้าราชการที่รับผิดชอบงานบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเกาะเพชร

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเกาะเพชร โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเกาะเพชร

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ใ้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์กร การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเกาะเพชร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑ ทำให้เทศบาลตำบลเกาะเพชร สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเกาะเพชรสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเกาะเพชร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้



๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเกาะเพชร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปริก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเกาะเพชร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลเกาะเพชร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเกาะเพชร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเกาะเพชร โดยรวม

๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะเพชร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร

๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเกาะเพชร เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเกาะเพชร และส่งคณะทำงานเพื่อตรวจสอบ ปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔ เทศบาลตำบลเกาะเพชร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๕ เทศบาลตำบลเกาะเพชร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖ เทศบาลตำบลเกาะเพชร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการ ของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อที่จะได้ดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาดนเนินไม่ได้มาตรฐาน ร้อยละ ๓๐ ของถนนในพื้นที่ตำบลเป็นถนนหินคลุกและดินลูกรัง ไม่มีไหล่ทางไม่มีทางเท้าสำหรับคนเดิน อาจก่อให้เกิดอันตรายกับประชาชนที่ใช้เส้นทางสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดได้ ในฤดูฝนจะมีปัญหาเรื่องน้ำท่วมถนน ส่วนในฤดูแล้งจะประสบปัญหาฝุ่นละออง

**ความต้องการของประชาชน** ให้มีถนนและทางเท้าที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนสัญจรไปมา และขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก และเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน

- ปัญหาด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ทั้งด้านไฟฟ้าตามถนนสาธารณะไม่เพียงพอ ปัญหา น้ำประปาไม่มีคุณภาพ มีกลิ่นเหม็น มีตะกอน

**ความต้องการของประชาชน** ให้มีไฟฟ้าครอบคลุมถนนสาธารณะทุกสาย และปรับปรุงคุณภาพของน้ำประปาให้สะอาด และเพียงพอต่อการอุปโภค

### ๒. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนมัธยมยาเสพติด ส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตามมา

**ความต้องการของประชาชน** ให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เยาวชนในตำบลไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

- สถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐานมีไม่เพียงพอ

**ความต้องการของประชาชน** มีสนามกีฬาหรือสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

- ปัญหาด้านอบายมุข ประชาชนใช้เวลาว่างไม่เกิดประโยชน์ มักจะจับกลุ่มเล่นการพนันในหมู่บ้านชุมชน

**ความต้องการของประชาชน** ให้ประชาชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ไม่มั่วสุมเล่นการพนันหรืออบายมุขต่างๆ

### ๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาความยากจน ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลยังมีรายได้ต่อหัวต่อปีต่ำกว่ามาตรฐาน

**ความต้องการของประชาชน** ต้องการให้ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ มีรายได้พออยู่พอกิน

- ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้เกิดการอพยพแรงงานไปทำงานยังต่างจังหวัด

**ความต้องการของประชาชน** แก้ปัญหาการว่างงาน ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนในตำบล

- ประชาชนมีหนี้สิน การออมทรัพย์ การรวมกลุ่มเป็นไปอย่างเฉพาะกิจ ไม่เข้มแข็ง

**ความต้องการของประชาชน** ส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ที่เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อลดหนี้สินและสร้างรายได้



#### ๔.ปัญหาด้านสาธารณสุข

- การบริการด้านการสาธารณสุขไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีสถานีนอนมัยเพียง ๑ แห่ง

**ความต้องการของประชาชน** ต้องการให้มีแหล่งบริการสาธารณสุขที่ทั่วถึง และครอบคลุม ประชาชนทั้งตำบล

#### ๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการกัดเซาะของชายฝั่งทะเลในช่วงมรสุม และทัศนียภาพริมทะเล

**ความต้องการของประชาชน** ต้องการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาดูแลชายฝั่งทะเลและการจัดทำสิ่งก่อสร้างเพื่อลดการกัดเซาะชายฝั่ง และรักษาทัศนียภาพริมทะเล

#### ๖.ด้านการเมืองการบริหาร

- ผู้นำชุมชนขาดการประสานงานกับภาคราชการในการสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้กับราษฎรในหมู่บ้าน

**ความต้องการของประชาชน** ให้ผู้นำชุมชนมีบทบาทในการประสานงานกับภาคราชการให้มากขึ้น

- ปัญหาการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐในการบูรณาการงานด้านต่างๆ ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

**ความต้องการของประชาชน** ให้หน่วยงานต่างๆ ของรัฐ ทำงานประสานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนให้มากที่สุด



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเกาะเพชรนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเกาะเพชร จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเกาะเพชรยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการ ดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเกาะเพชร กำหนดวิธีการดำเนินวิธีการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดย สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ



-๑๓-

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น





**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ

**แสดงผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล**

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	<p><b>จุดแข็ง (Strength)</b></p> <p>๑. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจน ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒. บุคลากรเป็นคนในพื้นที่ เข้าใจปัญหาสภาพพื้นที่ได้ดี</p> <p>๓. มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อของบประมาณ</p> <p>๔. มีถนนสายหลักและสายชอยรอบคลุมเต็มพื้นที่</p> <p>๕. ท้องถิ่นมีงบประมาณในการบริหารงาน มีอิสระในการบริหารงบประมาณ</p> <p>๖. นักการเมืองท้องถิ่นรู้ปัญหาท้องถิ่นดี</p> <p>๗. มีถนนสายหลักตัดผ่าน(๔๐๑๓)ทำให้ประชาชนเดินทางสู่อำเภอจังหวัดได้โดยสะดวก</p> <p>๘. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกวันคร้วเรือน</p> <p>๙. ประชาชนมีประปาใช้อย่างครอบคลุม</p> <p>๑๐. มีระบบน้ำประปาผิวดินขนาดใหญ่</p> <p><b>จุดอ่อน (Weakness)</b></p> <p>๑. ถนนบางสายยังไม่ได้มาตรฐาน</p> <p>๒. ขาดงบประมาณในการดำเนินการ</p> <p>๒. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการดำเนินงาน</p> <p>๓. พื้นที่เป็นโซนน้ำเค็มทำให้เกิดปัญหาเรื่องคุณภาพน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค</p>	<p><b>โอกาส (Opportunity)</b></p> <p>๑. มี พรบ.กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นบริหารท้องถิ่นเอง</p> <p>๒. มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๓. ส่วนราชการและเอกชนให้ความสำคัญกับท้องถิ่นมีการประสานงานกันมากขึ้น</p> <p>๔. ประชาชนตื่นตัวในการดูแลท้องถิ่น</p> <p>๗. มีการจัดทำแผนแม่บทชุมชน</p> <p><b>อุปสรรค (Threat)</b></p> <p>๑. การโอนเงินรายได้ให้ท้องถิ่นเป็นไปอย่างล่าช้า</p> <p>๒. องค์กรภาคประชาชนอ่อนแอ</p> <p>๓. ภัยธรรมชาติมีบ่อย</p> <p>๔. การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนงานสภาพปัญหาเร่งด่วนยังมีมาก</p> <p>๕. ประชาชนขาดความเป็นเอกภาพและไม่เสียสละ</p>



ยุทธศาสตร์การ พัฒนา	จุดแข็ง /จุดอ่อน	โอกาส /อุปสรรค
๒.ด้าน การ ส่งเสริม คุณภาพชีวิต	<p><b>จุดแข็ง (Strength)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.มีการจัดการศึกษาหลายระดับ</li> <li>๒.มีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทาง</li> <li>๓.มีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>๔.มีผู้รู้และปราชญ์ชาวบ้านหลายสาขา</li> <li>๕.มีกลุ่มองค์กรอาสาสมัครด้านต่างๆ ที่เข้มแข็ง</li> <li>๖.ผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับการช่วยเหลือ</li> <li>๗.มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในตำบล</li> <li>๘.มีสนาม/ลานกีฬาสำหรับใช้เล่นกีฬา</li> </ol> <p><b>จุดอ่อน (Weakness)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.ขาดงบประมาณและบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>๒.สถานศึกษาขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน</li> <li>๓.มีปัญหาขยะพืดในพื้นที่</li> </ol>	<p><b>โอกาส (Opportunity)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น</li> <li>๒.มีพรบ.ข้อมูลข่าวสารทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสาร ที่ดีเป็นระบบ และทั่วถึง</li> <li>๓.มีศาสนสถานครอบคลุมทุกพื้นที่</li> </ol> <p><b>อุปสรรค (Threat)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้เยาวชนขาดทุนทรัพย์ในการศึกษา</li> <li>๒.การประสานงานระหว่างส่วนราชการเกิดความล่าช้าและขาดระบบ</li> <li>๓.เยาวชนวัยแรงงานอพยพย้ายถิ่นสู่ภาคอุตสาหกรรมสูงขึ้น</li> </ol>



ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	จุดแข็ง /จุดอ่อน	โอกาส /อุปสรรค
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p><u>จุดแข็ง (Strength)</u></p> <p>๑. มี พรบ.ผังเมืองทำให้มีความชัดเจนในการจัดระเบียบชุมชน และการวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดินที่เหมาะสม</p> <p>๒. มีที่พักระยะตรวจที่เอื้ออำนวยในการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๓. ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๔. สภาพพื้นที่ยังเป็นชนบท ง่ายต่อการจัดระเบียบชุมชนและการจัดระเบียบใช้สอยพื้นที่</p> <p><u>จุดอ่อน (Weak)</u></p> <p>๑. ผู้บริหารยังไม่มีความมั่นใจในการจัดระเบียบชุมชน</p> <p>๒. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดระเบียบชุมชน</p> <p>๓. ยังไม่มีการจัดทำแผนแม่บทจัดระเบียบชุมชน</p> <p>๔. หน่วยงานในพื้นที่ขาดการประสานงาน ยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ</p> <p>๕. ขาดงบประมาณดำเนินงาน</p> <p>๖. ยังไม่มีการจัดทำเทศบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบชุมชน</p>	<p><u>โอกาส (Opportunity)</u></p> <p>๑. กฎหมายกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการดูแลชุมชนได้มากขึ้น</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง</p> <p>๓. มีการจัดทำแผนแม่บทชุมชน</p> <p>๔. หน่วยงานเอกชน (NGO) เล็งเห็นความสำคัญของชุมชน</p> <p><u>อุปสรรค (Threat)</u></p> <p>๑. กฎหมายบางฉบับเป็นอุปสรรคในการพัฒนาชุมชน</p> <p>๒. รัฐบาลขาดความจริงจังที่จะให้ชุมชนพัฒนาตนเอง</p> <p>๓. การดำเนินการโครงการสำคัญๆ รัฐบาลทำไปโดยไม่ประสานสัมพันธ์ทำให้ชุมชนต่อต้าน</p>



ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	จุดแข็ง /จุดอ่อน	โอกาส /อุปสรรค
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว</p>	<p><u>จุดแข็ง (Strength)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์</li> <li>๒. มีวัตถุประสงค์อย่างเพียงพอ เหมาะแก่การส่งเสริมการลงทุนโดยเฉพาะการลงทุนในภาคเกษตร ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก และอุตสาหกรรมในครัวเรือน</li> <li>๓. มีทรัพยากรธรรมชาติเหมาะแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์</li> <li>๔. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย</li> </ol> <p><u>จุดอ่อน (Weak)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการลงทุน และการส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>๒. ขาดแผนงานที่เป็นระบบ</li> <li>๓. ประชาชนยังให้ความสนใจน้อย</li> <li>๔. ไม่มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่</li> <li>๕. ขาดปัจจัยพื้นฐานในการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว</li> <li>๖. ขาดงบประมาณ</li> <li>๗. ข้อมูลการท่องเที่ยวไม่ชัดเจน</li> </ol>	<p><u>โอกาส (Opportunity)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนและอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอย่างชัดเจน</li> <li>๒. การปฏิรูประบบราชการ ทำให้มีหน่วยงานระดับกระทรวงในการดำเนินงานโดยเฉพาะ</li> <li>๓. มีแผนพัฒนาจังหวัดเชิงบูรณาการ</li> <li>๔. มีกฎหมายกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น</li> </ol> <p><u>อุปสรรค (Threat)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนราชการขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว</li> <li>๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ</li> <li>๓. ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง</li> <li>๔. กฎหมายบางฉบับยังไม่เอื้อให้ดำเนินการ</li> </ol>



ยุทธศาสตร์การ พัฒนา	จุดแข็ง /จุดอ่อน	โอกาส /อุปสรรค
<p>๕. การบริหาร จัดการและ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรร มชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p><u>จุดแข็ง (Strength)</u></p> <p>๑. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการอนุรักษ์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. บุคลากรเป็นคนที่ในพื้นที่ รู้สภาพปัญหา และมี ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. มีที่สาธารณะประโยชน์และแหล่งทรัพยากร เอื้อต่อการพัฒนา</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>จุดอ่อน (Weak)</u></p> <p>๑. ยังไม่มีการจัดทำแผนแม่บท การจัดการ สิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน</p> <p>๒. เกษตรกรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ สารเคมีในแปลงเกษตร</p> <p>๓. ยังขาดกิจกรรมในการรณรงค์รักษา สิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง</p> <p>๔. ขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. ยังไม่มีการจัดทำเทศบัญญัติด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖. เกษตรกรยังไม่มีความรู้ในเรื่องการใช้สารเคมี</p>	<p><u>โอกาส (Opportunity)</u></p> <p>๑. มีองค์กรเอกชนรณรงค์อนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมมากขึ้น</p> <p>๒. การปฏิรูประบบราชการทำให้มีการรวม หน่วยงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมไว้ ด้วยกัน</p> <p>๓. จังหวัดมีแผนแม่บทในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติแบบบูรณาการ</p> <p>๔. มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการจัดการ สิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>อุปสรรค (Threat)</u></p> <p>๑. แนวโน้มประชากรโลกเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. แนวโน้มปริมาณต้นทูลดลงเรื่อยๆ</p> <p>๓. ทรัพยากรป่าไม้มีแนวโน้มลดลงทุกปี</p> <p>๔. ประชากรยากจนเป็นตัวเร่งให้มีการ ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๕. การทำงานของหน่วยราชการที่แก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อมยังเป็นลักษณะต่าง คนต่างทำขาดการต่อเนื่อง</p>



ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	จุดแข็ง / จุดอ่อน	โอกาส / อุปสรรค
<p>๖. การ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญา ท้องถิ่น</p>	<p><u>จุดแข็ง (Strength)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บริหารมีแนวนโยบายส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างชัดเจน</li> <li>๒. มีทรัพยากรเกี่ยวกับโบราณสถาน โบราณวัตถุในท้องถิ่นหลายแห่ง</li> <li>๓. เป็นท้องถิ่นที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนาน</li> <li>๔. ประชาชนในท้องถิ่นมีจิตวิญญาณศิลปิน</li> <li>๕. มีการก่อตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล</li> </ol> <p><u>จุดอ่อน (Weak)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ไม่มีแผนแม่บทในการดำเนินงานพัฒนาศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างชัดเจน</li> <li>๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>๓. เยาวชนละเลยไม่เอาใจใส่ในวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นตนเอง</li> <li>๔. การจัดตั้งสภาวัฒนธรรมท้องถิ่นขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>๕. ขาดกิจกรรมในการส่งเสริมให้เยาวชนเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนเอง</li> <li>๖. ขาดงบประมาณ</li> </ol>	<p><u>โอกาส (Opportunity)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พรบ.การศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๒ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้มแข็ง</li> <li>๒. มีการจัดตั้งหน่วยงานวัฒนธรรมระดับกระทรวง</li> <li>๓. การกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครอง เปิดโอกาสให้การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>๔. มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมระดับอำเภอ และระดับจังหวัด</li> <li>๕. ความตื่นตัวภาคประชาชนมีมากขึ้น</li> </ol> <p><u>อุปสรรค (Threat)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีข้อจำกัดด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม เพราะผู้ถ่ายทอดวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นมีน้อย</li> <li>๒. กฎหมายบางฉบับไม่เอื้อต่อการสืบทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>๓. หลักสูตรการศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>๔. กระแสโลกาภิวัตน์ในยุคโลกไร้พรมแดนทำให้คนละทิ้งวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นดั้งเดิม</li> <li>๕. ขาดการจัดการที่เป็นแผนงานเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ชุมชนตำบล อำเภอ จังหวัด</li> </ol>



ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	จุดแข็ง / จุดอ่อน	โอกาส / อุปสรรค
๗. ด้าน การบริหาร จัดการและ การ สนับสนุน การปฏิบัติ ภารกิจของ ส่วน ราชการ และองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น	<p><b>จุดแข็ง (Strength)</b></p> ๑. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการบริหารงานยึดหลักธรรมาภิบาล ๒. มีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย ๓. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย ๔. มีการส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๕. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม ๖. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๗. มีการใช้ข้อมูล จปฐ. กชช ๒ ค. และแผนชุมชนพึ่งตนเองในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล <p><b>จุดอ่อน (Weakness)</b></p> ๑. นโยบายการบริหารมักจะเปลี่ยนไปตามฝ่ายการเมืองที่ได้รับเลือกตั้ง ๒. ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันและไม่ครอบคลุมทุกด้าน ๓. งบประมาณมีจำกัดมีรายได้ที่จัดเก็บเองและที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ ๔. ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	<p><b>โอกาส (Opportunity)</b></p> ๑. มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ๓. การปฏิรูประบบราชการมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจังมากขึ้น ๔. กรมส่งเสริมฯ ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา จัดหลักสูตรให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๕. พรบ. ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ดีเป็นระบบและทั่วถึง <p><b>อุปสรรค (Threat)</b></p> ๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๒. ห่วงระยะเวลาในการจัดสรรเบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน ๓. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีงบประมาณและบุคลากรมารองรับ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาล เป็นสำคัญ



## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่

### ภารกิจหลัก

- ๑)ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๒)ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๓)การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๔)ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕)ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖)ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗)ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### ภารกิจรอง

- ๑)การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒)ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๓)ด้านสาธารณสุข

### ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร</li> <li>๒. เป็นศูนย์กลางในการติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆภายในอำเภอและจังหวัด</li> <li>๓. ใกล้ชิดและเข้าถึงแหล่งข้อมูลและมีระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร                     <ul style="list-style-type: none"> <li>-มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรและกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน</li> <li>-มีสภาพแวดล้อมที่ดี และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพียงพอต่อการทำงาน</li> <li>-มีการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และครอบคลุมในทุกด้าน</li> <li>-บุคลากรมีความรู้ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน</li> <li>-บุคลากร ๑ คน มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า ๑ ตำแหน่ง/๑ งาน</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณประจำ ซึ่งไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและขาดการทำงานในเชิงรุก</li> <li>๒.การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติยังมีไม่มากเท่าที่ควร                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะงานในบางภารกิจงาน</li> </ul> </li> </ol>





-๒๒-

## ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. กฎหมายกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติภารกิจที่มีความหลากหลาย</p> <p>๒. นโยบายกระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนและกำหนดทิศทางไว้อย่างชัดเจน</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ส่งเสริมการท่องเที่ยว การเกษตร และการรักษาความสะอาดของพื้นที่</p> <p>๔. การบริหารจัดการภาครัฐให้การสนับสนุนหน่วยงานนำความรู้ไปเป็นเครื่องมือในหารยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. กระแสสังคมเร่งรัดให้ภาคราชการมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<p>๑. ปริมาณงานที่นอกเหนือภารกิจมีจำนวนมาก อาทิจานประกวาด ประเมิน งานที่ให้ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก งานตามนโยบาย ซึ่งส่งผลกระทบต่องานประจำ</p> <p>๒. ขาดความร่วมมือและขาดการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>๓. ผลตอบแทน สิ่งจูงใจและสวัสดิการของรัฐที่เพียงพอความต้องการของบุคลากร</p> <p>๔. ความซ้ำซ้อนของภารกิจและการตรวจสอบที่เข้มงวดจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>๕. การที่ได้รับงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของ อปท.</p>

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันเทศบาลตำบลเกาะเพชร เป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๓ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๓ อัตรา มีผู้ถือครองทั้งหมด ๔๓ อัตรา โดยแยกออกดังนี้ มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๒๐ อัตรา มีคนครอง ๑๓ อัตรา กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ๑ คน มีคนครอง ๑ คน พนักงานครูเทศบาล กรอบอัตรากำลัง ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามกรอบ ๑๕ อัตรา มีคนครอง ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปตามกรอบอัตรากำลัง ๑๓ อัตรา มีคนครอง ๑๓ อัตรา

#### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์



### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT)

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p><b>ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข</b></p> <p>๔. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่พอเพียง</p> <p>๕. มีสถานอนามัยชุมชนอย่างเพียงพอในตำบล</p> <p>๖. มีสถานที่ออกกำลังกายในตำบล</p>	<p><b>ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข</b></p> <p>๑. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนต่างจังหวัดหรือนอกเขตพื้นที่</p> <p>๒. เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการประพฤติตนในสังคม</p>
<p><b>ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๑. มีวัฒนธรรมและประเพณี และวิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์</p> <p>๒. ประชาชนมีความชำนาญในด้านภูมิปัญญาชาวบ้านหลายด้าน</p> <p>๓. มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการทำประมง เกษตรกรรม และมีความรู้หลากหลายทางชีวภาพ</p>	<p><b>ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๑. ประชาชนบางส่วนมีรายได้ละมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าเกณฑ์</p> <p>๒. สินค้าของกลุ่มอาชีพยังไม่มีคุณภาพและชื่อเสียงที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ</p> <p>๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการ พัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า</p>
<p><b>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b></p> <p>๖. เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัดมีการคมนาคมที่สะดวก</p> <p>๗. มีเส้นทางคมนาคมติดต่อระหว่างตำบลและระหว่างอำเภอสะดวกใช้การได้ตลอดปี</p>	<p><b>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b></p> <p>๖. ขาดการบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ</p> <p>๗. ขาดการจัดทำผังเมืองรวม</p> <p>๘. มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ที่ไม่อำนวยในการจัดตั้งเพื่อทำโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน</p>
<p><b>ด้านการเมืองการบริหาร</b></p> <p>๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ</p> <p>๒. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเองและตรวจสอบได้</p> <p>๓. ประชาชนมีความต้องการและมีความเข้าใจในการปกครองตนเอง</p> <p>๔. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ</p> <p>๕. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการสามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ</p>	<p><b>ด้านการเมืองการบริหาร</b></p> <p>๑. ระบบกระจายข่าวสารในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. บุคลากรในองค์กรมีน้อยไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณงานที่มีจำนวนมาก</p> <p>๓. ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๔. ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลมีน้อย</p> <p>๕. แต่ละส่วนราชการยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสานแผนในภาพรวมของเทศบาล</p> <p>๖. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ</p>



-๒๕-	
<b>ปัจจัยภายใน</b>	
<b>จุดแข็ง (Strength)</b>	<b>จุดอ่อน (Weakness)</b>
<b>ด้านบุคลากร</b> ๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒.การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ๓.อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔.มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕.ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖.มีระบบบริหารงานบุคคล	<b>ด้านบุคลากร</b> ๑.ขาดความกระตือรือร้น ๒.มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้การทำงานไม่ทั่วถึง ๕.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖.สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆสำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
<b>ปัจจัยภายนอก</b>	
<b>โอกาส (Opportunity)</b>	<b>อุปสรรค (Threat)</b>
๑. นโยบายรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด ๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น ๔. นโยบายปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง ๕. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น  <b>ด้านบุคลากร</b> ๑.ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาล ๒.มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทมากขึ้น	๑. ภาวะเบี้ยบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท ๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น ๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น  <b>ด้านบุคลากร</b> ๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปยาก มักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ บางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



เทศบาลตำบลเกาะเพชร จึงกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๔

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเกาะเพชรมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเกาะเพชรได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจด้านต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๑.๘. งานกฎหมายและคดี</p>	<p><b>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๑.๘. งานกฎหมายและคดี</p>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๑.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๑.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๑.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๑.๒ งานวิศวกรรม</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๑.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๑.๒ งานวิศวกรรม</p>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลเกาะเพชร เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง และมีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ และมีรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบกองช่าง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการจำนวน ๔๓ ราย ประกอบด้วย

### ๑. สำนักงานปลัด

๑.๑	พนักงานเทศบาล	๗	อัตรา
๑.๒	พนักงานครูเทศบาล	๓	อัตรา
๑.๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	อัตรา
๑.๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	อัตรา

### ๒. กองคลัง

๒.๑	พนักงานเทศบาล	๔	อัตรา
๒.๒	ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒.๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๒.๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

### ๓. กองช่าง

๓.๑	พนักงานเทศบาล	๒	อัตรา
๓.๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	อัตรา
๓.๓	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	อัตรา

และมีตำแหน่งว่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร จำนวน ๗ อัตรา ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ๕.ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- ๖.ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ๗.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ๘.ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๙.ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวข้างต้น ยังเป็นตำแหน่งที่ยังมีความต้องการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และได้ดำเนินการสรรหาเพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้



-๒๘-

๑. ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลและตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ได้ดำเนินการสรรหาตามหนังสือ สนง.ก.จ.จ. ก.ท.จ.และก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ ว ๓๗๒๔ ลว. ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒. ตำแหน่งสายปฏิบัติ ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี และ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา ดำเนินการสรรหา โดยการประชาสัมพันธ์เพื่อรับโอน (ย้าย)

๓. ตำแหน่ง ครู ดำเนินการสรรหา ร้องขอ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา . ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี และตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จะดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

เทศบาลได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ได้วิเคราะห์การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ นั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ ดังนี้

**๑. สถิติปริมาณที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ**

$$\text{จำนวนตำแหน่ง} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน ๑ ชั่วโมง}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

$$\begin{aligned} \text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี} &= ๒๓๐ \text{ วัน} \\ &= ๑,๓๘๐ \text{ ชั่วโมง} \\ &= ๖ = \text{ชั่วโมง ๑ ทำการ} \end{aligned}$$

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ

ปีหนึ่งมี	๕๒ สัปดาห์
สัปดาห์หนึ่งทำงาน	๕ วัน
ในหนึ่งปีจะมีวันทำงาน	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันลาในปีหนึ่ง	๓๐ วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการในปีหนึ่งก็คือ	๒๓๐ วัน
(ในหนึ่งวัน นับชั่วโมงทำงานเพียง ๖ ชั่วโมง ไม่นับเวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง และทำธุระส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)	



## ๒. การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม ที่มีบริบทเดียวกันและใกล้เคียงกัน

เทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (benchmarking) กับ เทศบาลตำบลหัวไทร เทศบาลตำบลเกาะเพชร เนื่องจากเป็นเทศบาลตำบลเหมือนกัน อีกทั้งงบประมาณในการตั้งตามเทศบัญญัติมีลักษณะใกล้เคียงกัน

### ๓. การประเมินความต้องการกำลังคน

โดยมีการสำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มจากการ บรรจุ โอน (ย้าย) มาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง การวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

เทศบาลนครนครศรีธรรมราชได้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคน ที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลัง ของข้าราชการและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช้ แนะนำให้กำหนดเป็น :	กรณีไม่ใช่ แนะนำให้กำหนดเป็น:
๑.	เป็นภารกิจหลัก หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร	๑.ข้าราชการ ๒.พนักงานจ้าง	๑.พนักงานจ้าง ๒.จ้างเหมาบริการ
๒.	มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรในระยะยาว	๑.ข้าราชการ ๒.พนักงานจ้าง	๑.จ้างเหมาบริการ
๓.	มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุดในการดำเนินการที่ชัดเจน	๑.พนักงานจ้าง ๒.จ้างเหมาบริการ	๑.ข้าราชการ(หากเป็นเป้าหมายที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว)
๔.	ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัมพันธ์กับภารกิจหลักขององค์กร	๑.ข้าราชการ ๒.พนักงานจ้าง	๑.จ้างเหมาบริการ
๕.	๑.ต้องการกำหนดระดับของบริการ(Service Level)ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วนความผิดพลาด ฯลฯ	๑.พนักงานจ้าง ๒.จ้างเหมาบริการ	๑.ข้าราชการ
๖.	องค์กรขาดแคลนบุคลากรในงานหลัก(Core functions) และต้องการทุ่มเททรัพยากรไปในงานหลักแทน	ให้กำหนดบุคลากรในภารกิจรอง-ภารกิจสนับสนุนเป็นข้าราชการหรือพนักงานจ้าง	เกลี้ยโอนอัตรากำลังให้หน่วยงานที่ขาดแคลนแทน
๗.	ปัจจุบันมีองค์กร หรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้บุคลากรประเภทอื่นแทนข้าราชการเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว	๑.พนักงานจ้าง ๒.จ้างเหมาบริการ	๑.ข้าราชการ
๘.	ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการ ค่ำกว่า	๑.ข้าราชการ	๑.พนักงานจ้าง ๒.จ้างเหมาบริการ





ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช้ แนะนำให้กำหนดเป็น :	กรณีไม่ใช้ แนะนำให้กำหนดเป็น:
๙.	เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีประสบการณ์จากภายนอกเป็นที่ยอมรับในวงการที่เกี่ยวข้อง	๑.ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	๑.จ้างเหมาบริการ
๑๐.	เป็นงานในลักษณะโครงการ หรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและอาจหาบุคลากรจากภายในได้	๑.จ้างเหมาบริการ(เป็นรายโครงการ-กิจกรรม) ๒.พนักงานจ้าง	๑.จ้างเหมาบริการ
๑๑.	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วงฤดูกาลที่ชัดเจน	๑.จ้างเหมาบริการ(เป็นรายโครงการ-กิจกรรม)	๑.จ้างเหมาบริการ
๑๒.	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันในระยะยาว	๑.ข้าราชการ ๒.พนักงานจ้าง	๑.จ้างเหมาบริการ
๑๓.	เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นระยะยาวแก่องค์กร	๑.ข้าราชการ	๑.จ้างเหมาบริการ
๑๔.	เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้	๑.จ้างเหมาบริการ	๑.ข้าราชการ ๒.จ้างเหมาบริการ
๑๕.	เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาการจ้างงานได้อย่างชัดเจน	๑.พนักงานจ้าง ๒.จ้างเหมาบริการ	๑.ข้าราชการ(ในกรณีที่เป็นการกิจหลัก) ๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ

นอกจากนั้นในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐนอกจากจะพิจารณาตามลักษณะและคุณสมบัติข้างต้นแล้ว ให้คำนึงถึงภารกิจและประเภทงานของหน่วยงานตามตาราง ดังต่อไปนี้

ภารกิจ	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ
ภารกิจหลัก	ควรพิจารณากำหนดเป็นข้าราชการทั้งหมด/หรือเกือบทั้งหมดตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ
ภารกิจรอง	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๕๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นๆ
ภารกิจสนับสนุน	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๒๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นๆทั้งนี้ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุนที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานราชการหรือการจ้างเหมาบริการแทน



-๓๑-

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ เทศบาลตำบลเกาะเพชร ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลเกาะเพชร จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

#### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

#### เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด(+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ฝ่ายบริหารทั่วไป</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง๑
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง(๐๔)</b>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด(+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u></b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>กองช่าง(๐๕)</u></b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้คุณวุฒิ)</u></b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)</u></b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	





## แทรกภาระค่าใช้จ่าย ข้อ ๙



แทรกภาระค่าใช้จ่าย ข้อ ๙



-๓๖-

แทรกภาระค่าใช้จ่าย ข้อ ๙



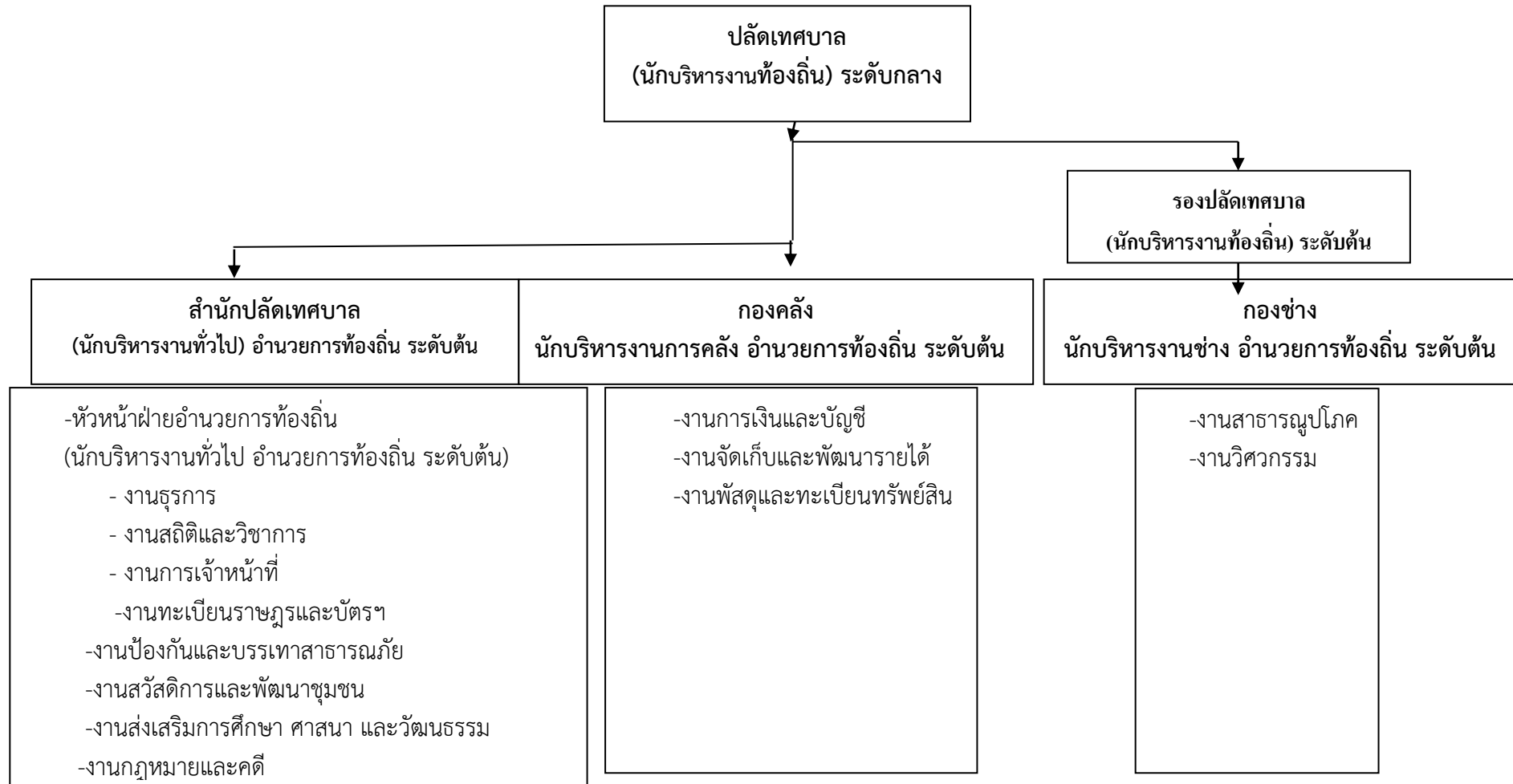
-๓๗-

แทรกภาระค่าใช้จ่าย ข้อ ๙





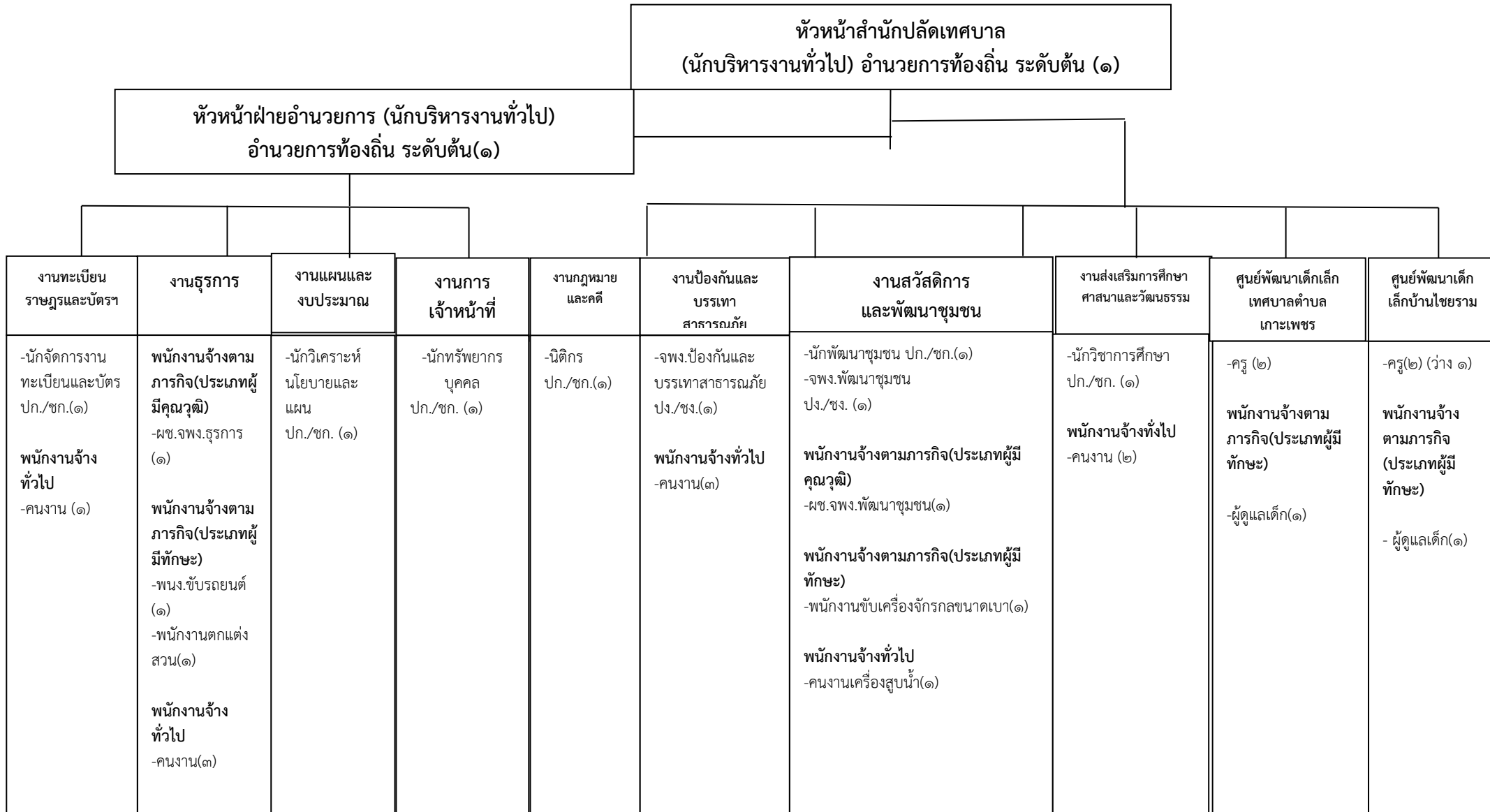
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเกาะเพชร (เทศบาลประเภทสามัญ)





-๓๗-

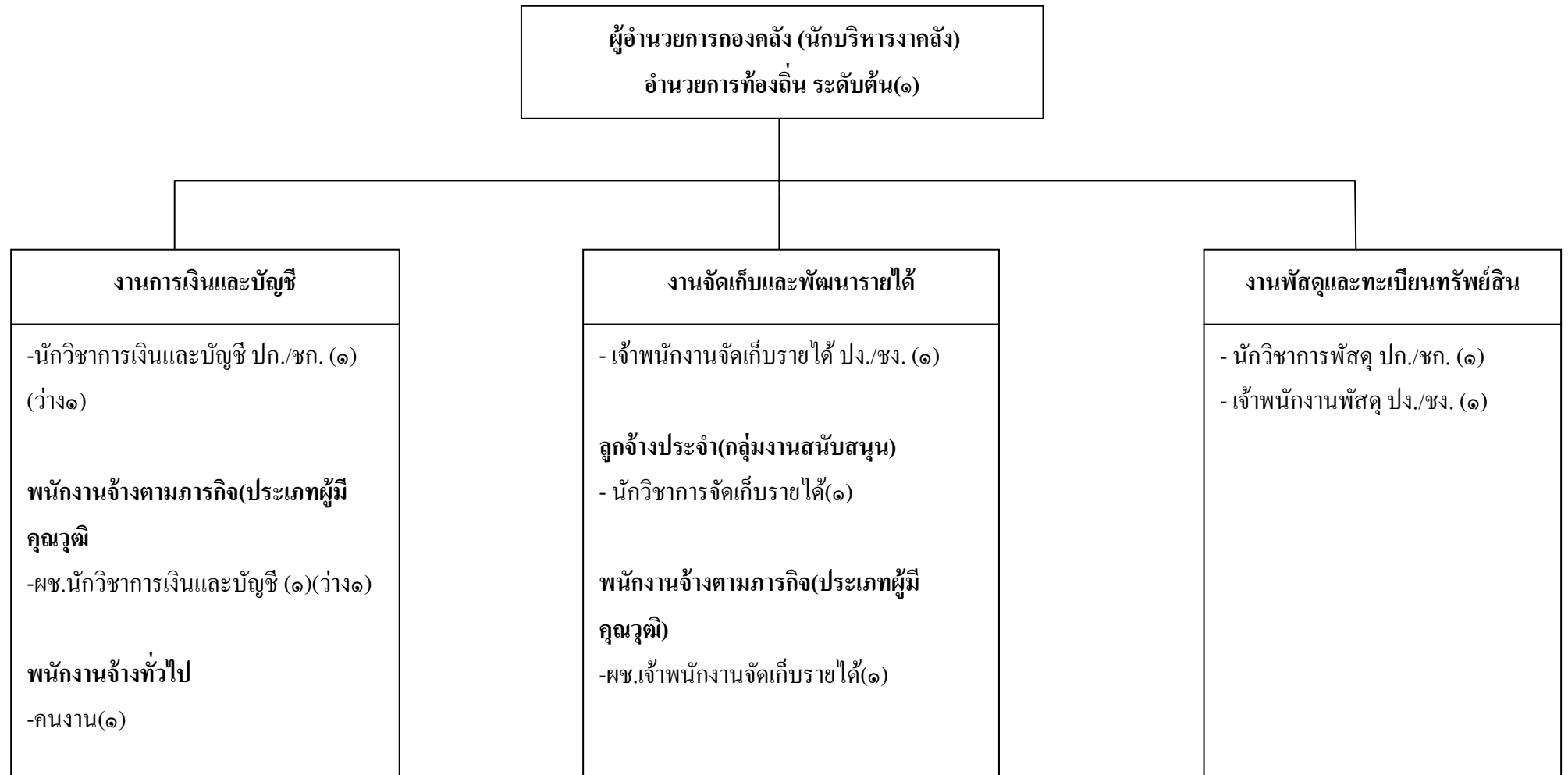
## โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล





-๓๘-

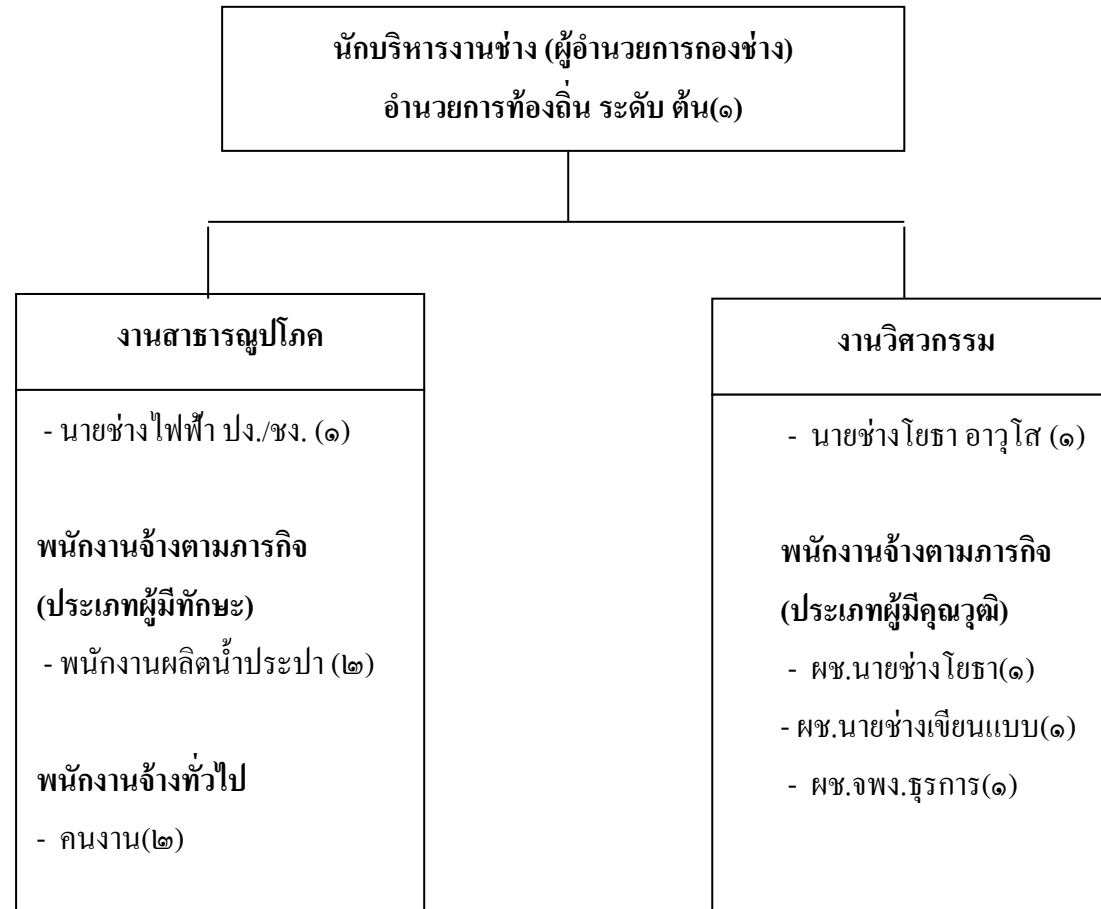
## โครงสร้างองค์กร





-๓๙-

## โครงสร้างกองช่าง





-๔๑-

บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ข้อ ๑๑



## บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ข้อ ๑๑









## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเกาะเพชร จะพึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ซынหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

เทศบาลตำบลเกาะเพชร จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล ระยะ ๓ ปี และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นรายปี เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดทิศทางการ พัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพพนักงานส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี ดังนี้

๑.๑ พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๑.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๑.๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นคนดี ดังนี้

๒.๑ พัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้และเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมตามค่านิยม ประมวลจริยธรรม และจรรยาข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ดังนี้

๓.๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้เป็นผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างศักยภาพพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงานในบริบทของอาเซียน และการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนี้

๔.๑ เตรียมความพร้อมของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะเพชร เพื่อปฏิบัติงานในบริบทของประชาคมอาเซียน

๔.๒ พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการ พัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ สูงและทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา ดังนี้

๕.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร

๕.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูล

๕.๓ พัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๕.๔ ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้ปฏิบัติ



ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลเกาะเพชร สามารถจัดทำเป็นแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลรายปี ประกอบด้วย ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการบริหาร
๒. ด้านงานสารบรรณ
๓. ด้านการพัฒนากระบวนการทัศน์ และคุณลักษณะในงาน
๔. ด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิง ชาย
๕. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. ด้านเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. ด้านเสริมสมรรถนะด้านภาษา
๘. ด้านพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ทั้งนี้ ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลรายปี เทศบาลตำบลเกาะเพชร อาจใช้วิธีการ พัฒนาใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

๑. การพัฒนาผู้บริหาร
  - ๑.๑ หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารผลการปฏิบัติงาน
  - ๑.๒ หลักสูตรศึกษาตุนององค์กรตัวอย่าง
๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)
  - ๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาองค์กร
  - ๒.๒ หลักสูตรการบริหารผลการปฏิบัติงาน
  - ๒.๓ หลักสูตรนวัตกรรมในการบริหารภาครัฐ
  - ๒.๔ หลักสูตรบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - ๒.๕ หลักสูตรพัฒนากระบวนการทำงาน
๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน
  - ๓.๑ การให้ฝึกทดลองปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการฝึกอบรมสัมมนาร่วมกัน
  - ๓.๒ การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเกาะเพชรทุกคน ยึดถือ เป็นแนวทางปฏิบัติตนและปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย รักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล จึงได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน เทศบาล และลูกจ้างประจำ พึงยึดถือปฏิบัติ ๙ ประการ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย และประกาศเทศบาลตำบลเกาะเพชร เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเกาะเพชรถือปฏิบัติและดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง เสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม

๒. ปลุกฝังค่านิยมและทัศนคติให้บุคลากรในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๓. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ส่งเสริมการดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการดำเนินกิจกรรมทุกรูปแบบ

๔. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนแจ้งข้อมูลข่าวสาร เบาะแสการทุจริต ร้องเรียน ร้องทุกข์ ผ่านศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร







