



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ของ

เทศบาลตำบลเกาะเต่า

อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. 0 7756 0291

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	11
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	15
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	16
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	14
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	29
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	33
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	37
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	45
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	49

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเกาะเต่า โดยให้เทศบาลตำบลเกาะเต่า จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลเกาะเต่า จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเกาะเต่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเกาะเต่า วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเกาะเต่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเต่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเต่า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเต่า สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกาะเต่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเต่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลเทศบาล พ.ศ. 2542 ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลเกาะเต่า ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ และเจ้าพนักงานธุรการ สป. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเกาะเต่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเกาะเต่า จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างใดก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้นทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับ

ภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ หรือในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าโดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งส่วนงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนั้นเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planing Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเกาะเต่า ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง โดยการนำ SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สภาพปัญหา

Strength (จุดแข็ง) - มีบ่อน้ำจืดบนเกาะเต่า - ถนนคอนกรีตสายหลักได้มาตรฐาน - มีไฟฟ้าใช้	Weakness (จุดอ่อน) - ถนนสายรองไม่ได้มาตรฐานเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นที่ภูเขาสูง ไม่เข้าถึงทุกครัวเรือน - ระบบระบายน้ำไม่ดี น้ำท่วมขัง เนื่องจากเป็นดินทรายทำให้เกิดการพังทลาย - การก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างขวางทางน้ำ - ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง - ระบบไฟฟ้าขัดข้องบ่อย และค่าไฟแพง
Opportunity (โอกาส) - หน่วยงานของรัฐ และเอกชน สนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐาน	Threat (อุปสรรค) - พื้นที่เกาะเป็นราชพัสดุ และมีเจ้าของ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างได้ - ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการบริจาคพื้นที่ในการก่อสร้างสาธารณูปโภค - พื้นที่เป็นภูเขา การก่อสร้างค่อนข้างลำบาก ค่าวัสดุอุปกรณ์ การขนส่ง ค่อนข้างแพง

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการสาธารณูปโภคที่ครบครัน ถนนเข้าถึงทุกพื้นที่ ทางระบายได้ดีที่ไม่ท่วมขัง ไฟฟ้าทุกครัวเรือน
- ราคาค่าน้ำ และค่าไฟที่ลดลง
- ต้องการมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินที่เป็นโฉนด แทนการเช่าแบบที่ราชพัสดุ

2. ด้านเศรษฐกิจ สภาพปัญหา

Strength (จุดแข็ง) - มีแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลและจุดดำน้ำที่มีชื่อเสียง ชุดชมวิว พักผ่อน - ร้านอาหาร โรงแรม ที่พัก เพียงพอต่อการบริการนักท่องเที่ยว	Weakness (จุดอ่อน) - การแข่งขันในเชิงธุรกิจท่องเที่ยวค่อนข้างสูง - เศรษฐกิจซบเซาจากการเกิดโรคระบาด - ผู้ประกอบการถอนฐานการลงทุนออกนอกพื้นที่ - การจ้างงานแรงงานต่างชาติมากกว่าคนไทย - ค่าเช่าที่พักแพง อาหารแพง สาธารณูปโภคแพง - ค่าครองชีพสูงกว่าบาหลี
Opportunity (โอกาส) - ต่างชาติมาลงทุนที่เกาะเต่า - เจ้าของกิจการมีรายได้ - การจ้างงานของคนในพื้นที่และนอกพื้นที่	Threat (อุปสรรค) - ไม่มีการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย - แรงงานต่างชาติดำเนินการควบคุม ปกครอง - นักลงทุนต่างชาติประกอบธุรกิจท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

ความต้องการของประชาชน

- การจ้างงานของคนในพื้นที่
- การจำกัดนักลงทุนต่างชาติ
- การรักษาพื้นผิวดินธรรมชาติไม่ขายที่ดินให้แก่ต่างชาติ

3. ด้านสังคม สภาพปัญหา

Strength (จุดแข็ง) - หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมกับเทศบาล - มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์	Weakness (จุดอ่อน) - การแพร่ระบาดของยาเสพติด - จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น - การอยู่อาศัยที่ไม่ถูกสุขลักษณะของชาวต่างชาติ เช่น พม่า
Opportunity (โอกาส) - หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานมากขึ้น	Threat (อุปสรรค) - การรวมกลุ่มทำกิจกรรมค่อนข้างยาก - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาล - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดทำโครงการ/กิจกรรมด้านสังคม

ความต้องการของประชาชน

- เทศบาลให้ความช่วยเหลือสวัสดิการ ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้และด้อยโอกาส
- จัดทำโครงการ/กิจกรรม ในชุมชนมากขึ้น
- ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์

4. ด้านการเมืองการบริหาร สภาพปัญหา

Strength (จุดแข็ง) - ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานตามนโยบาย - มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติงาน - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	Weakness (จุดอ่อน) - บุคลากรโอนย้ายกลับภูมิลำเนาทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง - บุคลากรบรรจุใหม่ มีประสบการณ์การทำงานน้อย - เทศบาลไม่มีอาคารสำนักงาน - นักการเมืองขาดองค์ความรู้ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล - พนักงานเทศบาลและลูกจ้างไม่ค่อยมีความสัมพันธ์ที่ดี
Opportunity (โอกาส) - มีบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - ได้รับสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดทำโครงการ/กิจกรรมจากหน่วยงานอื่น - บุคลากรมีสวัสดิการที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่กันดาร ห่างไกล	Threat (อุปสรรค) - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการของเทศบาล - ประชาชนมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์กร

ความต้องการของประชาชน

- การบริหารงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพ เข้าถึงประชาชน
- จัดจ้างงานจากคนในพื้นที่
- เทศบาลมีสำนักงานของตนเอง

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สภาพปัญหา

Strength (จุดแข็ง) - มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง - ผู้ประกอบการ นักท่องเที่ยว และประชาชนให้ความสำคัญในการรักษาสิ่งแวดล้อม เกือบจะ - การลดใช้ถุงพลาสติก และกล่องโฟมในพื้นที่ - การปลูกป่าชายเลน / ปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำทะเล / การปลูกต้นไม้ ปรับปรุงภูมิทัศน์ริมถนน	Weakness (จุดอ่อน) - การกำหนดแนวเขตพื้นที่อยู่อาศัยกับป่าต้นน้ำไม่ชัดเจนทำให้เกิดการบุกรุกป่า - การบุกรุกชายหาด การแสดงความเป็นเจ้าของชายหาดพื้นที่สาธารณะ - การปล่อยน้ำเสียของบ้านเรือนประชาชน และผู้ประกอบการ ลงทะเล
Opportunity (โอกาส) - หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรม และโครงการต่าง ๆ ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม - การนำกฎระเบียบมาใช้อย่างเคร่งครัด	Threat (อุปสรรค) - ผู้ประกอบการริมทะเลไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย - การคัดแยกและทิ้งขยะ ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามที่เทศบาลได้รณรงค์และประชาสัมพันธ์

ความต้องการของประชาชน

- ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาด คัดแยกขยะ
- การปลูกต้นไม้พื้นเมืองของเกาะเพิ่มขึ้น เพิ่มพื้นที่สีเขียว ลดการพังทลายของดิน
- การใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก และใช้หลอดเหล็กแทนหลอดกระดาษ

6. ด้านสาธารณสุข สภาพปัญหา

Strength (จุดแข็ง) - มีสถานบริการสาธารณสุขในพื้นที่ - มีการรวมกลุ่มออกกำลังกาย - เทศบาล และหน่วยงานสาธารณสุข เฝ้าระวังการเกิดโรคระบาดและไม่ระบาดในพื้นที่ - เทศบาลสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานด้านสาธารณสุข เช่น กองทุนหลักประกันสุขภาพ	Weakness (จุดอ่อน) - การระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก - สภาพความเป็นอยู่อาศัยของชาวต่างด้าวไม่ถูกสุขลักษณะ - มีสุนัขจรจัดที่ไม่ได้รับการดูแลจำนวนมาก
Opportunity (โอกาส) - ได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านสาธารณสุข - มีกองสาธารณสุขและมีบุคลากรปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข - มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ	Threat (อุปสรรค) - สภาพความเป็นอยู่และที่อยู่อาศัยของต่างด้าว เช่น พม่า ไม่ได้รับการจัดระเบียบให้มีทัศนียภาพที่สวยงาม ไม่ได้รับความร่วมมือในการตรวจสอบ - ขาดงบประมาณและหน่วยงานสาธารณสุขในการจัดการเรื่องสุนัขจรจัด

ความต้องการของประชาชน

- สำรวจและจัดการสุนัขจรจัดหรือไม่มีเจ้าของในพื้นที่
- การฉีดพ่นยุงลายตามบ้านเรือนและสถานประกอบการให้ทั่วถึง
- การจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชน

7. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น สภาพปัญหา

Strength (จุดแข็ง) - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสาน และร่วมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - มีสถานศึกษา / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในตำบล - เด็กทุกคนได้ศึกษาในก่อนปฐมวัย และขั้นพื้นฐาน - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมสืบสานด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - มีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในตำบล	Weakness (จุดอ่อน) - ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานการศึกษา - สถานศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนเป็นอาคารชั่วคราว - ไม่มีการจัดทำประวัติตำบลหรือศูนย์เรียนรู้ตำบล
Opportunity (โอกาส) - จัดตั้ง/ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีความแข็งแรงปลอดภัย - มีอาสาสมัครต่างชาติ ช่วยสอนภาษาอังกฤษพื้นฐานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - เด็กนักเรียนมีความกล้าและสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษ - ได้รับงบประมาณด้านการศึกษา	Threat (อุปสรรค) - ชุมชนไม่ให้ความสำคัญต่อการก่อสร้างศูนย์เรียนรู้ตำบลซึ่งมีประวัติศาสตร์ที่ยาวนาน

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน
- หน่วยงาน/ องค์กรให้ความสำคัญต่อเด็กและเยาวชนและด้านการศึกษา

8. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สภาพปัญหา

Strength (จุดแข็ง) - มีรถบรรทุกน้ำ และเรือพยาบาล - มีหอกระจายข่าวและเสียงตามสายประชาสัมพันธ์ - เกิดอุทกภัย วาตภัย - มีหอแจ้งเตือนสึนามิ - มีกล้องวงจรปิด	Weakness (จุดอ่อน) - วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน - การเกิดอุทกภัยในช่วงหน้าฝน และวาตภัยบ่อยครั้ง - การเกิดอัคคีภัยในสถานที่ตั้งและกำจัดขยะมูลฝอย
Opportunity (โอกาส) - ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จากหน่วยงานอื่น - ได้รับวัสดุ อุปกรณ์ในการบรรเทาสาธารณภัย	Threat (อุปสรรค) - เกิดอุทกภัยและมรสุมในช่วงฤดูฝน น้ำท่วมประชาชนได้รับความเดือดร้อน - ขาดแคลนน้ำใช้ในช่วงฤดูแล้ง - การช่วยเหลือกู้ภัยทางทะเล การนำส่งค่อนข้างลำบาก เนื่องจากอยู่ห่างไกล

ความต้องการของประชาชน

- อบรมให้ความรู้การป้องกันอัคคีภัยในสถานประกอบการ
- มีผู้ช่วยเหลือนักท่องเที่ยวริมหาด
- ได้รับความช่วยเหลือน้ำใช้ช่วงฤดูแล้ง / สนับสนุนที่เก็บกักน้ำ

9. ด้านการท่องเที่ยว สภาพปัญหา

Strength (จุดแข็ง) - มีแหล่งท่องเที่ยวทางทะเล จุดชมวิว แหล่งดำน้ำปะการังที่อุดมสมบูรณ์ - มีร้านอาหาร โรงแรม ที่พัก เพียงพอสำหรับนักท่องเที่ยว - การคมนาคมทางเรือสะดวกในช่วงไม่มีมรสุม	Weakness (จุดอ่อน) - การเกิดอุบัติเหตุของนักท่องเที่ยว - การจัดระเบียบจราจรให้จอดรถจักรยานยนต์ถนนสายหลัก - ไม่มีข้อมูลสถิตินักท่องเที่ยวที่เป็นปัจจุบันและชัดเจน ถูกต้อง - ความแออัดของยานพาหนะ - ไม่มีรถโดยสารประจำทาง - นักท่องเที่ยวลดลง ยกเลิกการประกอบการ
Opportunity (โอกาส) - การจัดเก็บค่าธรรมเนียมของนักท่องเที่ยวที่ขึ้นเกาะเต่า เพื่อนำรายได้ไปพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและด้านการท่องเที่ยว - ได้รับงบประมาณสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว	Threat (อุปสรรค) - การเกิดอุบัติเหตุและการนำส่งผู้ประสบภัยล่าช้า - นักท่องเที่ยวไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นำเที่ยว - การก่อสร้างโรงแรมและที่พัก ผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย - ผู้ประกอบการไม่ให้ความร่วมมือในการเก็บสถิตินักท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

- มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นหลังเกิดโรคระบาด
- การจัดตั้งตลาดจำหน่ายอาหารประจำทุกสัปดาห์
- การจัดงานหรือกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเกาะเต่า วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น 7 ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ., พ.ร.บ. เทศบาล, พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุขการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

จุดแข็ง

- มีท่าเรือเอกชน การเดินทางทางน้ำสะดวกเฉพาะในช่วงที่ไม่มีมรสุม, มีการก่อสร้างถนนสายรองเชื่อมต่อแต่ละหมู่บ้าน, มีไฟฟ้า, รางระบายน้ำ, ไฟฟ้าแสงสว่างกลางคืน

จุดอ่อน

- เรือไม่สามารถวิ่งได้ในช่วงมรสุมและช่วงการเกิดโรคระบาด, ไฟฟ้าราคาต่อหน่วยแพง, ไม่มีระบบประปาหมู่บ้าน น้ำจืดราคาต่อลูกบาศก์แพง, ไม่มีตลาด, แสงสว่างไม่เพียงพอตามถนนทุกสาย, นักท่องเที่ยวเกิดอุบัติเหตุและเสียชีวิตบ่อย, ไม่มีรถประจำทาง ค่าจ้างเหมารถแท็กซี่ค่อนข้างแพง

โอกาส

- หน่วยงานอื่นก่อสร้างถนน ระบบสาธารณสุขโรคในพื้นที่

ภัยคุกคาม

- การเดินทางไม่สะดวกทางทะเลในช่วงฤดูฝน, ไฟฟ้าดับบ่อย, เกิดอุทกภัยและดินสไลด์ช่วงฤดูฝน, การเดินทางบนบกไม่มีรถโดยสารประจำทาง, ของกินขาดแคลนในช่วงมรสุมเนื่องจากขนส่งไม่ได้

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

จุดแข็ง

- มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียน, มีโรงพยาบาล, การป้องกันโรคไข้เลือดออก พืชสมุนไพร, การจัดการกิจกรรม การขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็กแรกเกิด, การบริการเก็บขยะ และกวาดขยะในพื้นที่ทุกหมู่บ้าน การจัดการกิจกรรม big cleaning, มีวัดและฌาปนกิจในพื้นที่, มีหาดทรายชายทะเลสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ

จุดอ่อน

- ไม่มีสวนสาธารณะพักผ่อนสำหรับประชาชน, ประชาชนมีอาชีพด้านการท่องเที่ยวไม่สนใจการฝึกอบรมอาชีพ, ประชาชนไม่ทำการคัดแยกขยะอย่างต่อเนื่องจะกระทำเฉพาะในช่วงรณรงค์, โรงพยาบาลในพื้นที่มีบุคลากรการแพทย์ไม่เพียงพอ มีการส่งต่อไปยังโรงพยาบาลในอำเภอซึ่งเป็นเกาะ,

โอกาส

- ได้รับการสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถาวร

ภัยคุกคาม

- เทศบาลไม่สามารถหาสถานที่ในการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ใช้งบประมาณในการรักษาความสะอาดในพื้นที่สูง แต่จัดเก็บรายได้ด้านรักษาความสะอาดน้อย, สถานประกอบการประสบปัญหาด้านการท่องเที่ยว เทศบาลจัดเก็บภาษีได้น้อย

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

จุดแข็ง

- มีวัสดุ อุปกรณ์ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย, การจัดการกิจกรรมแสดงความรักและสามัคคีของคนในตำบล, การจัดระเบียบจราจรและรักษาความสงบเรียบร้อยในการจัดกิจกรรมต่างๆ, ประชาชนไปวัดทำกิจกรรมรักษาศีลในวันสำคัญทางศาสนา, การจัดระเบียบรถโดยสารสาธารณะ การเข้าคิว

จุดอ่อน

- วัสดุ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง, การจัดระเบียบการจราจรจุดรถนนสายหลักการจราจรติดขัด

โอกาส

- ได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณด้านสาธารณภัย, หน่วยงานรัฐให้ความร่วมมือในการจัดระเบียบภายในตำบล, ประชาชนมีการช่วยเหลือ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อมากขึ้น

ภัยคุกคาม

- การปฏิบัติงานไม่สะดวกรวดเร็ว บุคลากรน้อย

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

จุดแข็ง

- เข้าร่วมจัดทำแผนและประสานแผนของเทศบาลระดับอำเภอและจังหวัด, จัดทำกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว สํารวจแหล่งท่องเที่ยว บริการให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว เช่น ห้องน้ำสาธารณะ ป้ายบอกทาง WIFI ที่นั่งเรือโดยสาร

จุดอ่อน

- ขาดงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น, เกิดโรคระบาดและเศรษฐกิจไม่ดี นักท่องเที่ยวไม่เดินทางมาท่องเที่ยวเกาะเต่า, ผู้ประกอบการยกเลิกกิจการ

โอกาส

- ได้รับการอุดหนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภัยคุกคาม

- บุคลากรของเทศบาลไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการท่องเที่ยว, ประชาชนผู้นำชุมชนไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

จุดแข็ง

- มีป่าต้นน้ำและพื้นที่สีเขียว, มีบ่อบำบัดขยะ, การจัดการขยะบนบกและในทะเล, กวาดขยะ, การจัดการน้ำเสียบ้านเรือนประชาชน

จุดอ่อน

- ป่าต้นน้ำเหลือน้อยจากการบุกรุก, การจัดการขยะเสียค่าใช้จ่ายสูง, ประชาชนให้ความร่วมมือคัดแยกขยะเฉพาะในช่วงที่มีการณรงค์, ประชาชนไม่มีบ่อดักไขมันและปล่อยน้ำเสียลงในรางระบายน้ำ

โอกาส

- ได้รับงบประมาณกำจัดขยะ, การขนขยะออกนอกพื้นที่, ปลุกต้นไม้บนเกาะเต่า, ประชาชนผู้ประกอบการมีบ่อบำบัด บ่อดักไขมัน ถูกต้องทุกครัวเรือน

ภัยคุกคาม

- การบุกรุกป่าต้นน้ำและพืชประจำเกาะสูญพันธุ์, ประชาชนและผู้ประกอบการบางรายยังไม่ทำบ่อดักไขมันและปล่อยน้ำเสีย, ค่าใช้จ่ายในการจัดการขยะสูง

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

จุดแข็ง

- มีโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, วัด, มีการจัดกิจกรรมศิลป งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น, การจัดกิจกรรมกีฬา

จุดอ่อน

- ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมน้อย, ไม่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือนวัตกรรม, ไม่มีพิพิธภัณฑ์และจดหมายเหตุ ประวัติความเป็นมาของเกาะ

โอกาส

- หน่วยงานอื่นสนับสนุนงบประมาณ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

อุปสรรค

- ขาดบุคลากรนักวิชาการศึกษารับผิดชอบงานการศึกษา การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง

- ประชาชน/ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น, การให้บริการแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

จุดอ่อน

- แผนพัฒนาท้องถิ่นมีจำนวนมาก ไม่สามารถนำมาจัดทำงบประมาณรายจ่ายได้ทั้งหมด

โอกาส

- หน่วยงานผู้กำกับเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา และสนับสนุนงบประมาณในการกิจของเทศบาลมากขึ้น

ภัยคุกคาม

- พื้นที่เป็นเกาะ ทำให้หน่วยงานผู้กำกับดูแลไม่เห็นความสำคัญในการช่วยเหลือ และไม่มาติดตามหรือให้ความเป็นอยู่ของข้าราชการในพื้นที่ห่างไกล กันดาร

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเกาะเต่า นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เทศบาลตำบลเกาะเต่า วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาเมืองน่าอยู่
3. การกำจัดขยะมูลฝอย
4. การพัฒนาและควบคุมระบบบำบัดน้ำเสีย
5. การวางผังเมืองรวม
6. ส่งเสริมด้านการศึกษา
7. ส่งเสริมกิจกรรมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและสถาบันพระมหากษัตริย์
8. ส่งเสริมด้านสาธารณสุข
9. ด้านสวัสดิการสังคม
10. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
11. ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว
12. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
13. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร
14. การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

ภารกิจรอง

1. การส่งเสริมกีฬาและอาชีพ
2. การส่งเสริมพาณิชย์และการลงทุน
3. การส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
5. ภารกิจถ่ายโอน
6. พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผล
7. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ

แผนพัฒนาแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน-การสาธารณูปโภค
- 1.2 แนวทางการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งทางบกและทางน้ำ
- 1.3 แนวทางการพัฒนากิจการประปา
- 1.4 แนวทางการพัฒนาควบคุมอาคารผังเมือง

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- 2.1 แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 2.2 แนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 3.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารสนับสนุนการศึกษา
- 3.2 แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการศาสนา ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาชาวบ้าน
- 3.3 แนวทางการพัฒนาปลูกฝังจิตสำนึกความจงรักภักดีในสถาบัน

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- 4.1 แนวทางการพัฒนาสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- 4.2 แนวทางการพัฒนา บูรณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- 4.3 แนวทางการพัฒนาการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย
- 4.4 แนวทางการพัฒนาการบริการสาธารณสุข
- 4.5 แนวทางการพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมกีฬา
- 4.6 แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมืองและการบริหาร

- 5.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ
- 5.2 แนวทางการพัฒนาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- 5.3 แนวทางการพัฒนาการบริการและเผยแพร่วิชาการ
- 5.4 แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการสร้างประชาธิปไตยในท้องถิ่น

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 แนวทางการพัฒนาระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย
- 6.2 แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.3 แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเกาะเต่า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 47 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลเกาะเต่า มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ และยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า

องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน ภายใน (Internal Environment Analysis) วิเคราะห์ได้ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (SWOT) (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S = Strengths 1. พนักงานมีอายุเฉลี่ย 25 – 50 ปี เป็นวัยทำงาน 2. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 3. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 4. พนักงานเทศบาลมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานแทนตำแหน่งว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จุดอ่อน W = Weaknesses 1. กรอบอัตราตำแหน่งว่าง ไม่มีผู้ประสงค์มาบรรจุเนื่องจากพื้นที่ห่างไกลไม่มีสวัสดิการอื่น เช่น เบี้ยกันดาร 2. มีภาระหนี้สิน 3. ส่วนใหญ่เป็นคนนอกพื้นที่ 4. พนักงานเทศบาลโอนย้ายกลับภูมิลำเนาการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง
โอกาส O = Opportunities 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	ข้อจำกัด T = Threats 1. รายได้ไม่เพียงพอ ค่าครองชีพสูง 2. ตำแหน่งที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานแทนในตำแหน่งที่ว่าง 3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (SWOT) (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S = Strengths 1. การเดินทางระหว่างที่พักและที่ทำงานสะดวก 2. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน 3. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 4. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 5. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W = Weaknesses 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. ที่ทำงานเป็นอาคารสำนักงานของหน่วยงานอื่น 3. พนักงานใหม่เบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้ 4. ไม่ได้รับเบี้ยกันดาร 5. ไม่ได้จัดที่พักให้พนักงานเทศบาล 6. พื้นที่ที่เป็นเกาะห่างไกลทำให้ไม่มีพนักงานต้องการย้ายมาปฏิบัติงาน
โอกาส O = Opportunities 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 4. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T = Threats 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานให้ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเกาะเต่า ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลเกาะเต่า แบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

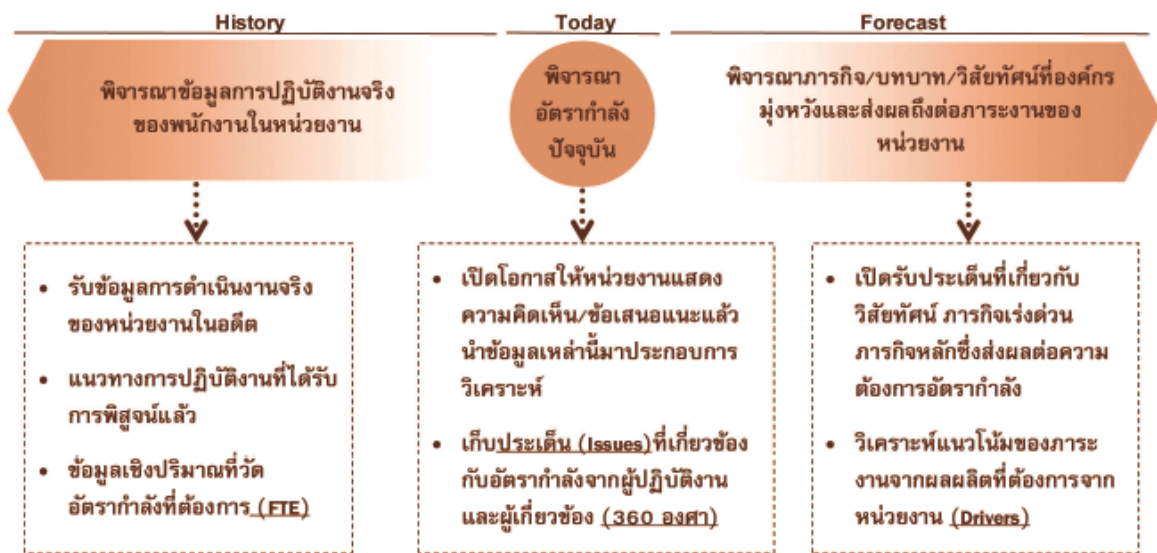
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล (01) 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานนิติการ 1.5 งานการศึกษา 1.6 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1. สำนักปลัดเทศบาล (01) 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานนิติการ 1.5 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 1.6 งานสาธารณสุข 1.7 งานการศึกษา 1.8 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	* กรณีกำหนดงานเพิ่มใหม่ ให้ระบุว่ากำหนดเพิ่มขึ้นตามยุทธศาสตร์ใด พร้อมแนบเอกสารตาม แบบ 1 – 5 ประกอบการพิจารณาขออนุมัติตำแหน่งตำแหน่งเพิ่มใหม่
2. กองคลัง (04) 2.1 งานธุรการ 2.2 งานการเงินและบัญชี 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2. กองคลัง (04) 2.1 งานธุรการ 2.2 งานการเงินและบัญชี 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
3. กองช่าง (05) 3.1 งานธุรการ 3.2 งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร 3.3 งานสาธารณูปโภค	3. กองช่าง (05) 3.1 งานธุรการ 3.2 งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร 3.3 งานสาธารณูปโภค	
4. หน่วยตรวจสอบภายใน 4.1 งานตรวจสอบภายใน	4. หน่วยตรวจสอบภายใน 4.1 งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

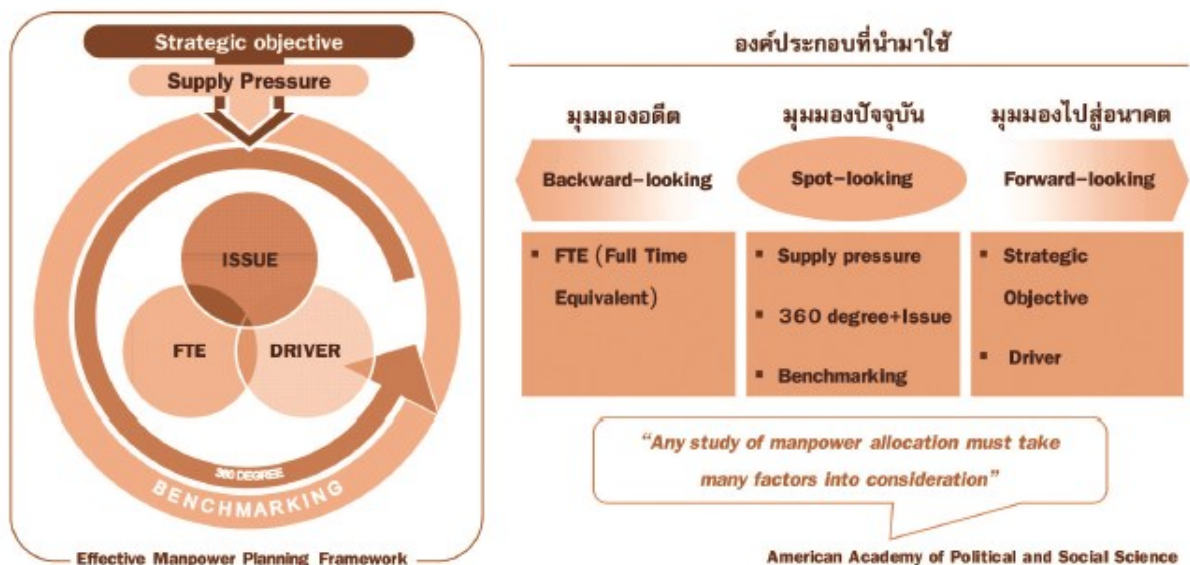
เทศบาลตำบลเกาะเต่า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังสามปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาล ความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน

ทฤษฎีและการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นทำได้จากการมองมิติเชิงเวลา 3 คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติ ข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต



จากหลักการดังกล่าว จึงสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ 6 วิธีการตามมิติของเวลา



ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ความมุ่งมั่น จริงจังของ ผู้บริหารระดับสูง	ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการวางนโยบายปัจจัยหลักที่สำคัญในการ จัดทำ และส่งเสริมระบบการประเมินผลให้นำไปปฏิบัติและมีการปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่อง
ผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ	ควรกำหนดคณะทำงานหรือบุคคลที่เป็นผู้ประสานงานและรับผิดชอบหลัก เกี่ยวกับโครงการ โดยรับผิดชอบการให้คำปรึกษาภายในหน่วยงาน การติดตาม ความก้าวหน้า การประสานการแก้ปัญหาและการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญเพื่อ ผลักดันให้ระบบเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม
การสื่อสารภายในองค์กร	ควรสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจหลักการและความสำคัญของโครงการ
ระบบข้อมูลอัตรากำลัง	ควรมีข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบครัน ทันสมัย สามารถชี้เฉพาะเจาะจงได้
การติดตามงานอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	ควรกำหนดให้มีการประชุมหรือการรายงานความก้าวหน้าเพื่อติดตามผลกา ดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการปรับปรุง การ ดำเนินงานและทำให้ระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดขึ้นตามแผนงานและเวลาที่ กำหนดไว้

กระบวนการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

กระบวนการในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของส่วนราชการอาจแบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนงาน

การกำหนดคณะทำงาน การวางแผนกระบวนการงาน และเวลาที่ใช้ทั้งหมด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๕๘ ซึ่งคณะทำงาน ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/เลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

การพิจารณายึดหลัก พ.ร.บ.เทศบาล, พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2565 ซึ่งเริ่มจากการพิจารณาปัญหาโดยอาจแบ่งเป็นปัญหาดังต่อไปนี้

- ด้านการใช้อัตรากำลัง มีการจ้างงานไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน และไม่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและทันสมัย โดยอัตรากำลังส่วนนี้จะมีทั้งข้าราชการพนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว หรือมีการใช้อัตรากำลังที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์
- ด้านโครงสร้างบุคลากร มีการเกลี่ยและยุบรวมตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นระดับที่สูงขึ้น เป็นผลให้ตำแหน่ง ระดับล่างลดลงจึงทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างระดับปฏิบัติการกับระดับบังคับบัญชา นอกจากนี้ในส่วนราชการขนาดเล็กที่มีอัตรากำลังจำกัดไม่สามารถนำตำแหน่งมาเกลี่ยหรือยุบรวมได้
- ด้านคุณลักษณะเชิงประชากรของอัตรากำลัง ข้าราชการที่มีอายุเฉลี่ยมากจะออกจากระบบราชการไป ซึ่งอาจทำให้ระบบราชการมีขนาดเล็กลงหากอัตรการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการในช่วงระยะเวลาดังกล่าวมีจำนวนน้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ อาจส่งผลให้ส่วนราชการสูญเสียอัตรากำลังที่มีความรู้ความสามารถ เกิดความไม่สมดุลกันระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า รวมทั้งอาจเกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่องและความพร้อมในการบริหารงานและการให้บริการสาธารณะ
- ด้านคุณภาพของอัตรากำลังไม่สมดุลกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณรายจ่ายทั้งหมด รายจ่ายด้านบุคลากรไม่มีแนวโน้มที่จะลดลง และส่วนราชการยังขาดการวัดและติดตามการประเมินความคุ้มค่าด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- ด้านอัตรากำลังรุ่นใหม่ ขาดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม เนื่องจากระบบราชการขาดแรงดึงดูดผู้สมัครที่เก่ง ดี มีแนวคิดใหม่และมีจิตสาธารณะ อีกทั้งองค์กรในภาครัฐยังไม่ถูกพิจารณาเป็นนายจ้างที่น่าเข้าทำงานด้วยเป็นอันดับต้นๆ (Employer of Choice) ส่งผลให้ไม่สามารถรักษอัตรากำลังที่มีความรู้ ความสามารถและดีไว้ในระบบราชการได้

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

ส่วนราชการเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงานที่ต้องการจะจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยอ้างอิงจากภารกิจตามกฎหมายตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ทิศทางอันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรต่อไปหรืออาจกล่าวได้ว่าก่อนที่จะมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง องค์กรควรจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรให้แล้วเสร็จ (Setting Strategic Direction) มิฉะนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

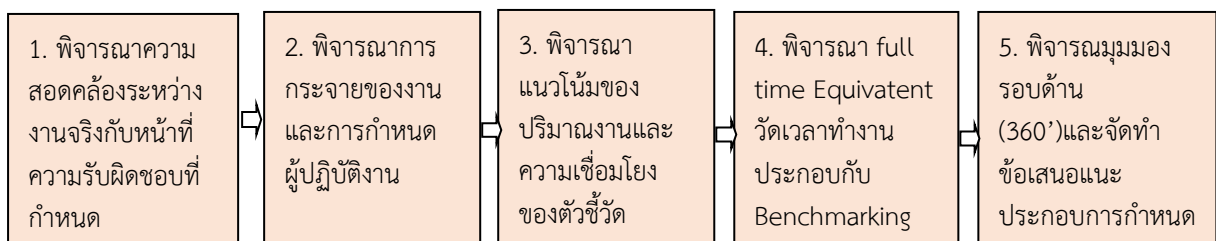
ขั้นตอนที่ 4 การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

ข้อมูลที่ได้จะมีครบทั้ง 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังนั้นจึงเสนอให้ใช้แบบฟอร์มเก็บข้อมูลมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเก็บข้อมูลจากหลายๆ แห่งมาประกอบการพิจารณาพร้อมทั้งยืนยันความถูกต้องเบื้องต้น ประกอบด้วย

- ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน
- ฟормสอบถามมุมมองด้านอัตรากำลัง
- รายละเอียดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 5 การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

นำมาจัดหมวดหมู่ เป็นรายหน่วยงานพร้อมตรวจสอบเบื้องต้นว่าได้รับข้อมูลตามที่ระบุแล้วหรือไม่ และอาจให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานใกล้เคียงกันช่วยตรวจสอบอีกครั้ง นำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาอัตรากำลัง 5 ขั้นตอนหลัก



ในแต่ละขั้นตอนการพิจารณาอัตรากำลังจะได้ผลสะท้อนทิศทางการปรับอัตรากำลัง ได้แก่ ควรปรับเพิ่ม / ลด / คงอัตรากำลังเมื่อเทียบกับจำนวนที่มีอยู่ และเมื่อผลการพิจารณาอัตรากำลังจากหลายๆขั้นตอนมีความสอดคล้องกัน (Consistency) จะสามารถสรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังได้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 6 การพิจารณาอุปทานกำลังคน

วิเคราะห์อุปทานประกอบเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา-วุฒิการศึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันเป็นหลัก เนื่องจากจะมีผลต่อการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบันและการเตรียมพร้อมเพื่อปรับตำแหน่งในอนาคต

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทการจ้างกำลังคน

การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยให้หน่วยงานกลางร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและลักษณะงานของส่วนราชการ ดังนี้

- **ข้าราชการ :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน ได้แก่ ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ) ประเภทอำนวยการ (ต้น/กลาง/สูง) ประเภทบริหาร (ต้น/กลาง/สูง)
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น ได้แก่ ประเภทพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ขั้นตอนที่ 8 การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ

จัดทำบัญชีรายชื่อตำแหน่งประกอบการกำหนดอัตรากำลังส่วนราชการพิจารณาอุปทานกำลังคน ประกอบเพื่อให้มั่นใจว่าการกำหนดตำแหน่งนั้นเหมาะสมกับการใช้งานกำลังคนในปัจจุบัน รวมถึงให้พิจารณาว่าจำนวนและตำแหน่งดังกล่าวควรกำหนดเป็นบุคลากรของรัฐในประเภทข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

การกำหนดอัตรากำลัง ของสำนัก / กอง ดังนี้

1. สำนักงานปลัด

เดิมกำหนดกรอบกำลังพนักงานเทศบาล 9 อัตรา พนักงานครูเทศบาล 1 อัตรา รวม 10 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 14 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 5 อัตรา รวม 19 อัตรา โครงการสร้างส่วนราชการประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานนโยบายและแผน งานนิติการ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสาธารณสุข งานการศึกษา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนงานใดรับผิดชอบ พนักงานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัด สามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ และบางตำแหน่งไม่มีความจำเป็นต้องใช้จึงต้องปรับลด คือ ตำแหน่ง นายท้ายเรือ 1 อัตรา และตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ 1 อัตรา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง) 1 อัตรา รวม 3 อัตรา และ จำเป็นต้องกำหนดบุคลากรเพิ่ม คือ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง 67-2-01-3601-001 และคนงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง) 2 อัตรา รวมทั้งสิ้น 3 อัตรา เนื่องจากมีความจำเป็นตามภารกิจถ่ายโอน และการกระจายอำนาจฯ และงานอื่นที่ไม่มีผู้รับผิดชอบ

กรอบอัตรากำลัง หลังปรับปรุงกรอบ บุคลากรในสำนักปลัด พนักงานเทศบาล 10 อัตรา พนักงานครูเทศบาล 1 อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ 14 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 5 อัตรา รวมทั้งสิ้น 30 อัตรา

2. กองคลัง

เดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน 8 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา รวม 10 อัตรา โครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย งานธุรการ งานบัญชีและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ซึ่งตามกรอบอัตรากำลัง มีปริมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากเป็นกรอบอัตรากำลังว่าง และไม่มีผู้โอนหรือบรรจุแต่งตั้ง ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และไม่มีควมจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งบุคลากรเพิ่ม และปรับลดจำนวนบุคลากร ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา เนื่องจากเดิมเปิดตำแหน่งที่สูงขึ้นและยังไม่ได้ปิดตำแหน่งเดิม โดยตำแหน่งว่างของกองคลัง จะต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลังตำแหน่งว่าง กรอบอัตรากำลัง หลังปรับปรุง พนักงานเทศบาล 7 อัตรา พนักงานจ้าง 2 อัตรา รวมทั้งสิ้น 9 อัตรา

3. กองช่าง

เดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 5 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 2 อัตรา รวม 8 อัตรา โครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย งานธุรการ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขโรค ซึ่งตามกรอบอัตรากำลัง มีปริมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากเป็นกรอบอัตรากำลังว่าง และไม่มีผู้โอนหรือบรรจุแต่งตั้ง ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และไม่มีควมจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งบุคลากรเพิ่ม โดยตำแหน่งว่างของกองช่าง จะต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลังตำแหน่งว่าง กรอบอัตรากำลัง หลังปรับปรุง พนักงานเทศบาล 5 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 2 อัตรา รวมทั้งสิ้น 8 อัตรา

4. หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 1 อัตรา มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีควมจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งบุคลากรเพิ่ม กรอบอัตรากำลัง หลังปรับปรุง 1 อัตรา เท่าเดิม

ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเกาะเต่า ในภาพรวม ทั้งหมดที่เป็นปัญหาในปีที่ผ่านมาและปัจจุบัน คือหน่วยงานประสบปัญหา ไม่มีผู้ประสงค์โอนหรือมาบรรจุแต่งตั้งใหม่ ทำให้ตำแหน่งว่าง และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนัก/กอง ต้องปฏิบัติงานค่อนข้างหนักหนา ตำแหน่งว่าง ทำให้การปฏิบัติงานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องรับผิดชอบภารกิจหลายด้าน

ปัญหาด้านสวัสดิการ สาเหตุที่ไม่มีผู้ประสงค์โอนมาปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกลเป็นเกาะห่างจากชายฝั่งมากที่สุดในประเทศไทย ค่าครองชีพสูง ค่าเช่าบ้านแพง ไม่มีบ้านพักสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานบรรจุใหม่ ไม่มีเบี้ยกนดการ (เสนอขอต่อ ก.ท.แต่ไม่ได้รับพิจารณา) ทำให้พนักงานไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โอนย้ายกลับภูมิลำเนา

จากปัญหาดังกล่าวคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2564-2566) จึงได้วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานกำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นและต้องการอย่างแท้จริงให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ปัจจุบันและเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบล

ทั้งนี้เทศบาลได้พิจารณาจากสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ดังรายละเอียดที่ปรากฏต่อไปนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี 52 สัปดาห์

1 สัปดาห์ จะทำ 5 วัน

1 ปี จะมีวันทำ 260 วัน

วันหยุดราชการประจำปี 13 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุด ลาภิจ ลาป่วย 7 วัน

รวมวันหยุดใน 1 ปี 30 วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง

(08.30-16.30 น.- เวลาพักกลางวัน 1 ชม.- เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 × 6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ (1,380 × 60) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}$

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณ งานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวน ตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา อัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้าน การเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดย วิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

เทศบาลตำบลเกาะเต่า เป็นเทศบาลสามัญ มีอัตรากำลังคน พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างรวม 47 อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	25	อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	1	อัตรา
- พนักงานจ้าง (ภารกิจการ)	จำนวน	17	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	7	อัตรา
รวม	จำนวน	50	อัตรา

การวิเคราะห์ปริมาณงาน

เทศบาลตำบลเกาะเต่า ได้วิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ และกำหนด บุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติภารกิจหลักและภารกิจรอง เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานบริหารงานบุคคล งานนโยบายและแผน งานนิติการ งานการศึกษา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสาธารณสุข งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ งานก่อสร้างควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขปโภค จำนวน 1 สำนัก 2 กอง รวม 51 อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ดังนี้

ส่วนราชการ	จำนวนคนที่ต้องการ	ตำแหน่งในสายงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
1. บริหารท้องถิ่น (00)	2	1) ปลัด เทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 2) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
2. สำนักปลัดเทศบาล (01)		
2.1 อำนวยการท้องถิ่น	1	1) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
2.2 งานการเจ้าหน้าที่	2	1) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (1) 2) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (1)
2.3 งานนโยบายและแผน	1	1) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (1)
2.4 งานนิติการ	1	1) นิติกร (ปก./ชก.) (1)
2.5 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	2	1) นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.) (1) 2) เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปง./ชง.) (1)
2.6 งานสาธารณสุข	1	1) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (1)
2.7 งานการศึกษา	8	1) นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (1) 2) ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (1) 3) ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (6)
2.8 งานบริหารทั่วไป	9	1) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (1) 2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (1) 3) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ) (1) 4) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (1) 5) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (1) 6) พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ภารกิจ) (1) 7) คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (3)
2.9 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	5	1) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (1) 2) พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (1) 3) นายท้ายเรือ (ภารกิจ) (1) 4) คนงานทั่วไป (ดับเพลิง) (2)
3. กองคลัง (04)		
3.1 อำนวยการท้องถิ่น	1	1) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (1)
3.2 งานธุรการ	1	1) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (1)
3.3 งานการเงินและบัญชี	3	1) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (1) 2) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (1) 3) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)

ส่วนราชการ	จำนวนคนที่ ต้องการ	ตำแหน่งในสายงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
3.4 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	3	1) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (2) 2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (1)
3.5 งานทรัพย์สินและพัสดุ	1	1) เจ้าพนักงานพัสดุ (1)
4. กองช่าง (05)		
4.1 อำนวยการท้องถิ่น	1	1) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)
4.2 งานธุรการ	1	1) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (1)
4.3 งานก่อสร้างออกแบบและ ควบคุมอาคาร	5	1) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (2) 2) ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (1) 3) คนงานทั่วไป (2)
4.4 งานสาธารณูปโภค	1	1) นายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)
5. หน่วยตรวจสอบภายใน		
5.1 งานตรวจสอบภายใน	1	1) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

- เอกสารผลการวิเคราะห์ปริมาณงานแนบท้ายภาคผนวก

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 - 2566

เทศบาลตำบลเกาะเต่า อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	กำหนดใหม่
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รองปลัดเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พณง.ขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	6	6	6	6	-	-	-	
พณง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	1	-	-	-	-1	-	-	
พณง.ขับเรือยนต์	2	1	1	1	-1	-	-	
นายท้ายเรือ	2	1	1	1	-1	-	-	
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานทั่วไป	3	5	5	5	+2	-	-	กำหนดใหม่ 2 อัตรา

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 – 2566
เทศบาลตำบลเกาะเต่า อำเภอกะพะงั่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง (04)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก 1 อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	2	1	1	1	-1	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา	2	2	2	2	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	52	51	51	51	-1	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลเกาะเต่า นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(1) เงินเดือน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น//พนักงานจ้าง)
 2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
 3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
 4. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
- ฯลฯ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ใช้ในวงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
				(คน)	(1)	ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล	กลาง	1	1	462,000	168,000	1	1	1	-	-	-	16,560	16,440	16,440	646,560	663,000	679,440	(38,500)
	(นักบริหารท้องถิ่น)																		
2	รองปลัดเทศบาล	ต้น	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	443,940	15,060	15,060	443,940	459,000	474,060	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
	สำนักปลัดเทศบาล(01)																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	(๓๑,๓๔0)
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,680)
5	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
	และแผน																		
6	นิติกร	ปก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
7	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
8	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม
9	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+1			355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดใหม่
10	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
11	จพง.ธุรการ	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
12	จพง.ส่งเสริมการ	ปง.	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	(11,960)
	ท่องเที่ยว																		
13	จพง.ป้องกันและ	ชง.	1	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)
	บรรเทาสาธารณภัย																		

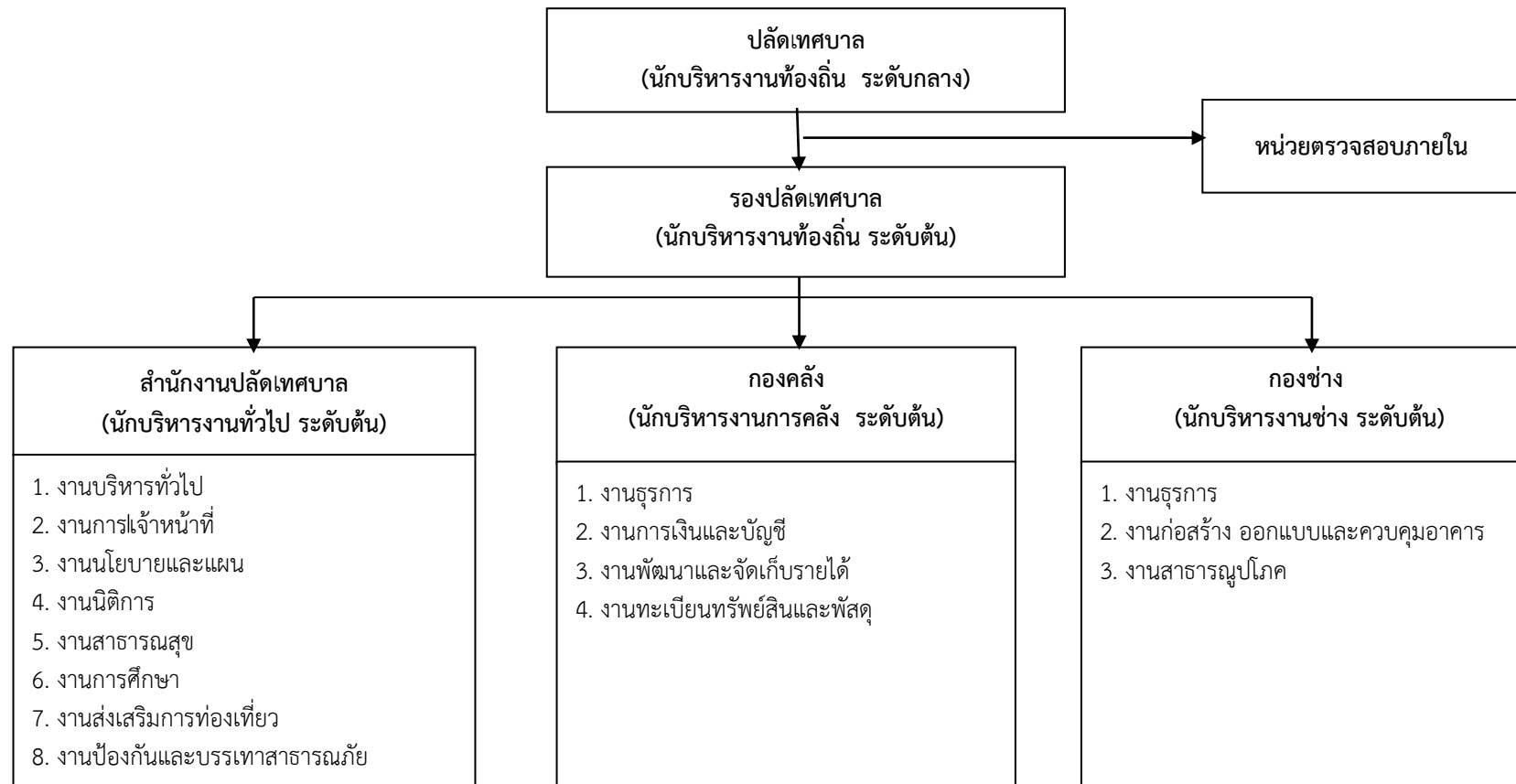
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
				(คน)	(1)	ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้าง																		
14	ผช.นักทรัพยากรบุคคล		1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
15	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	138,000	5,520	5,520	138,000	143,520	149,040	ว่างเดิม
16	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	138,000	5,520	5,520	138,000	143,520	149,040	ว่างเดิม
17	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	6,200	6,450	143,520	149,720	156,170	(11,500)
18	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน		1	1	138,000	0	1	1	1				5,520	6,200	6,450	143,520	149,720	156,170	(11,500)
19	พนักงานขับรถยนต์		1	1	122,160	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,880	127,080	132,240	138,120	(10,180)
20	พนักงานขับรถยนต์		2	1	112,800	0	1	1	1	-1	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	165,360	170,280	(9,400)
21	นายท้ายเรือ		2	1	116,280	0	1	1	1	-1	-	-	4,680	4,920	5,040	120,960	125,880	130,920	(9,690)
22	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	10,150	16,750	23,590	เงินอุดหนุน
23	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,000	9,320	15,680	21,680	เงินอุดหนุน
24	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	8,980	15,220	24,200	เงินอุดหนุน
25	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	8,960	15,200	21,680	เงินอุดหนุน
26	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	8,580	14,700	21,060	เงินอุดหนุน
27	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	165,360	170,280	(9,400)
28	คนงานทั่วไป (นักรการ)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
29	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
30	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
31	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		๒	-	0	0	2	2	2	+2	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	กำหนดใหม่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ใช้ในวงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
				(คน)	(1)	ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองคลัง (04)																		
32	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	435,600	13,620	13,620	435,600	449,220	462,840	ว่างเดิม
33	จพง.ธุรการ	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
34	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,440	356,160	369,480	382,920	(28,560)
35	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	2	-	0	0	1	1	1	-1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม
36	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม
37	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม
38	จพง.พัสดุ	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
39	ผช.จพง.การเงินฯ		1	1	149,640	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	165,640	171,880	178,360	(12,470)
40	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)
	กองช่าง (05)																		
41	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	435,600	13,620	13,620	435,600	449,220	462,840	ว่างเดิม
42	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม
43	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม
44	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	280,440		1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	(23,370)
45	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
46	ผช.นายช่างโยธา		1	1	150,720	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,840	163,200	169,800	(12,560)
47	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
48	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

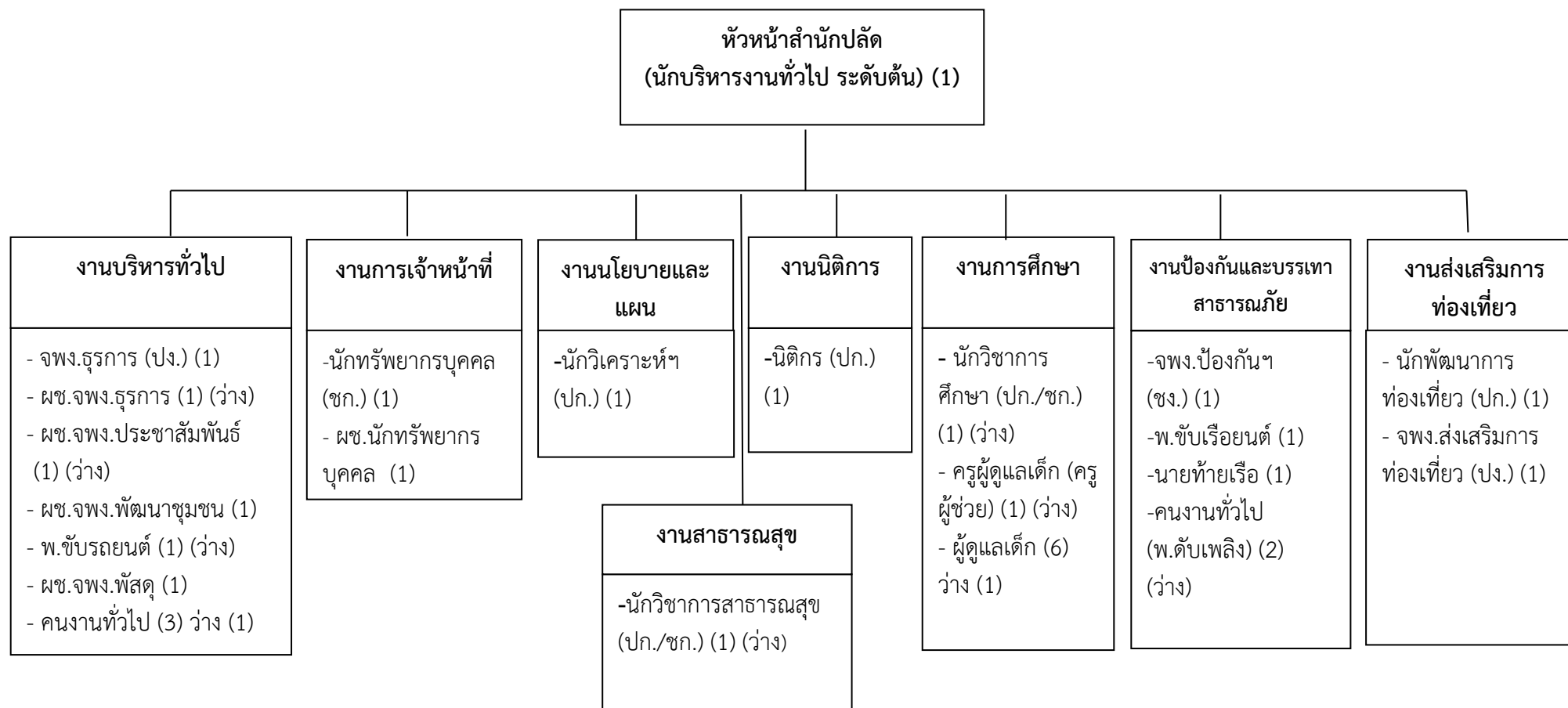
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ใช้ในวงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
				(คน)	(1)	ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
49	นักวิชาการตรวจสอบ	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม
	ภายใน																		
	รวม						50	50	50				4,950,840	370,300	371,640	10,354,510	10,811,210	11,185,350	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%												742,626	55,545	55,746	1,553,177	1,621,682	1,677,803	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												5,693,466	425,845	427,386	11,907,687	12,432,892	12,863,153	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															34.02	32.29	30.37	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

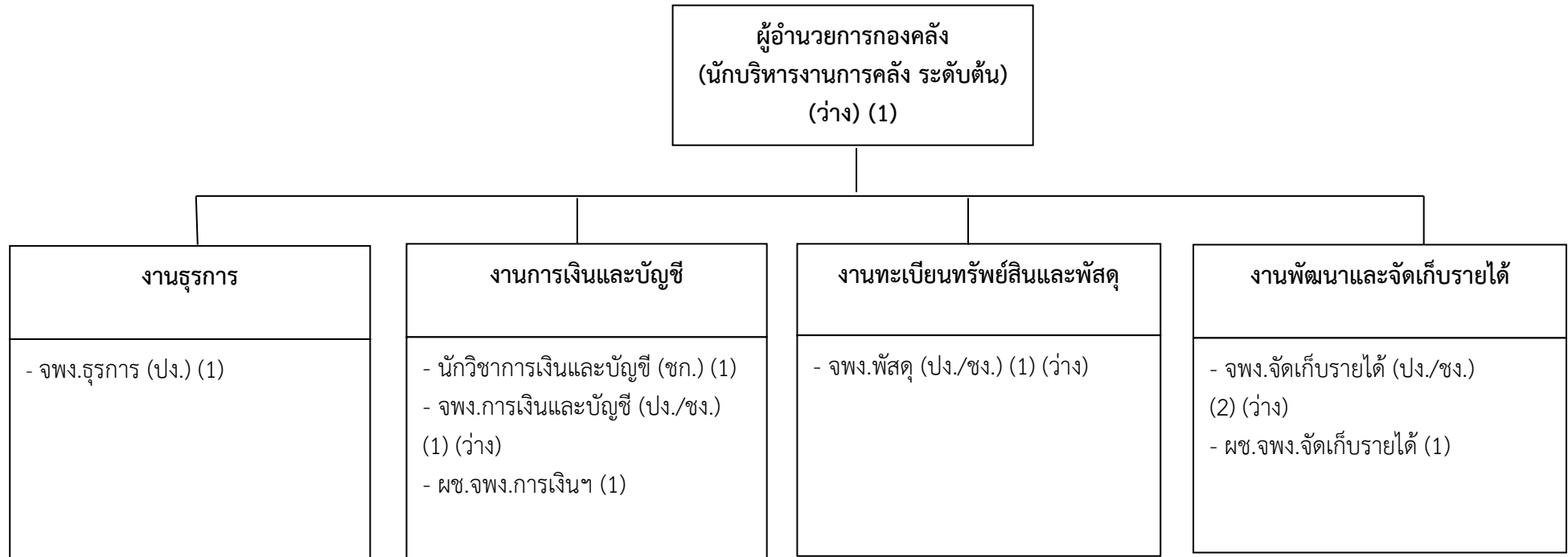


โครงสร้างสำนักปลัด



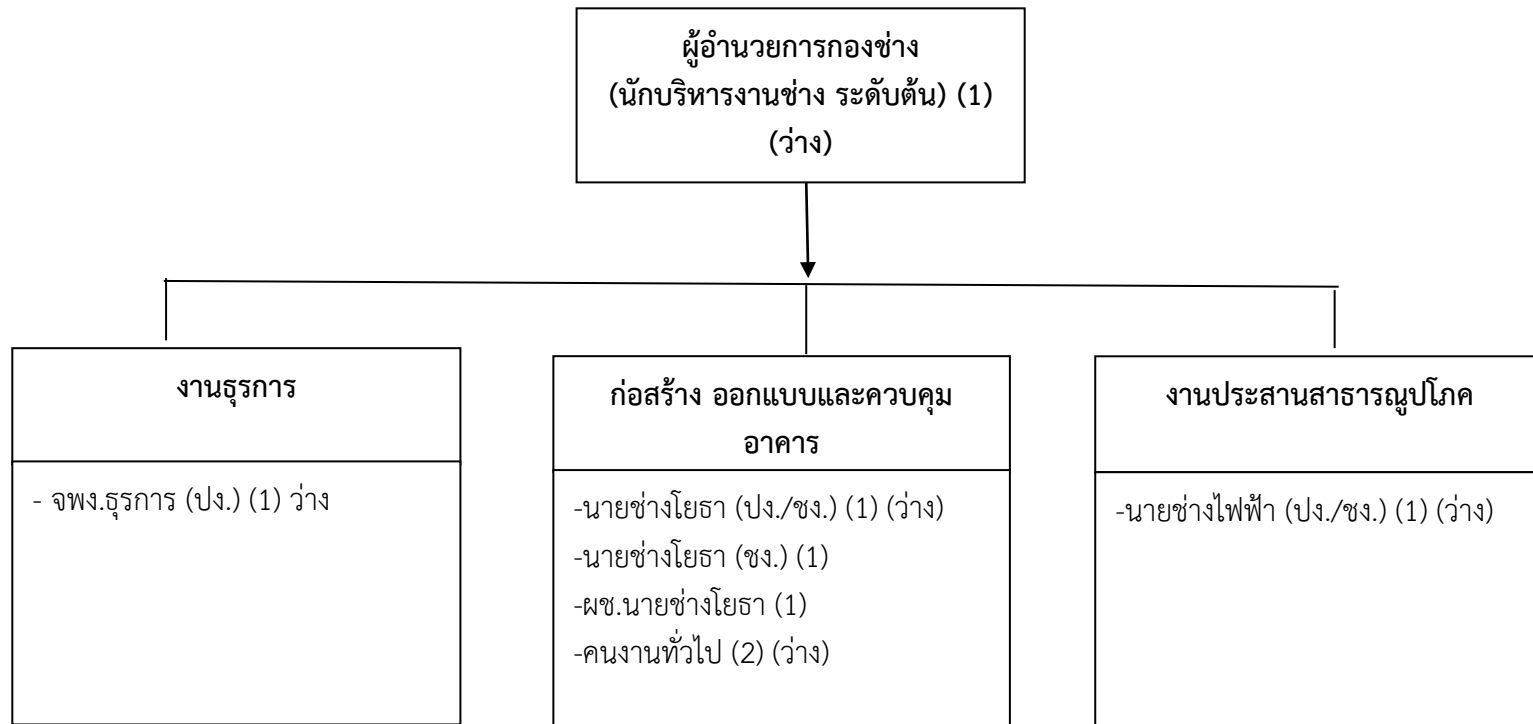
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ	-	-	-	3	1	-	-	2	1	-	-	10	2	12

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	2	-	4

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	2

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายอวยชัย ศรีทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การปกครอง)	67-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	67-2-01-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	462,000 (38,500x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	630,000
2	-	-	67-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	67-2-01-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,000 (ว่างเดิม)
3	นายพิสิฐพร ศรีคำนวน	-รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	67-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	67-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	375,840 (31,320x12)	42,000 (3,500x12)	-	417,840
4	น.ส.พุดตา หวัดสนิท	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	67-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	67-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	376,000 (29,680x12)	-	-	
5	น.ส.สายชล จันทมาศ	รัฐศาสตรบัณฑิต	67-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	67-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	180,720 (15,060x12)	-	-	
6	นายเร็กซ์ศักดิ์ สุขชี	นิติศาสตรบัณฑิต	67-2-01-3105-001	นิติกร	ปก.	67-2-01-3105-001	นิติกร	ปก.	185,040 (15,420x12)	-	-	
7	นายจตุรินทร์ จูจินดา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	67-2-01-3201-001	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	67-2-01-3201-001	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	180,720 (15,060x12)	-	-	
8	-	-	-	-	-	67-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (กำหนดใหม่)
9	-	-	67-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	67-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
10	น.ส.จิตราหนู บุญจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน)	67-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	67-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	138,120 (11,510x12)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
11	น.ส.นงลักษณ์ มาปายะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการการท่องเที่ยง-การจัดนำเที่ยว)	67-2-01-4302-001	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง.	67-2-01-4302-001	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง.	143,520 (11,960x12)	-	-	งบอุดหนุน
12	นายยุทธศักดิ์ จันทร์สุริย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ช่างไฟฟ้า)	67-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	67-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	264,480 (22,040x12)	-	-	
13	-	-	67-2-01-6600-045	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	67-2-01-6600-045	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	
14	พนักงานจ้าง น.ส.มัทชา ปฐวีศรีสุธา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การพัฒนาธุรกิจ)	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	180,000 (15,000x12)	-	-	
15	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	
16	-	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	138,000 (11,500x12)	-	-	
17	น.ส.ภรณ์วิมล ทองแดง	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	138,000 (11,500x12)	-	-	
18	น.ส.ทัศนีย์ บัวรอด	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	
19	นายวิทยา สกลวงษ์	ประถมศึกษาปปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400x12)	-	-	
20	นายกรกช ธรรมเจริญ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400x12)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
21	นายศรีณัฐ นาควิเชียร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นายท้ายเรือ	-	-	นายท้ายเรือ	-	116,280 (9,690x12)	-	-	งบอุดหนุน
22	น.ส.จิราภรณ์ สมงาม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	158,280 (13,190x12)	-	-	
23	น.ส.ศิริวรรณ ดั่งยี่ม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	151,200 (12,600x12)	-	-	งบอุดหนุน
24	น.ส.สุวรรณา มั่นวินา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	148,320 (12,360x12)	-	-	งบอุดหนุน
25	นางสาวยุพดี เพิ่มลาภ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	112,800 (9,400x12)	-	-	งบอุดหนุน
26	น.ส.สุภานันต์ ปานทอง	ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	145,680 (12,140x12)	-	-	งบอุดหนุน
27	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	112,800 (9,400x12)	-	-	(ว่างเดิม)
28	นางสลิตา มุสิกะ	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
29	น.ส.สราวุดี สุขสม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
30	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(ว่างเดิม)
31	-	-	-	คนงานทั่วไป (พ.ดับเพลิง)	-	-	คนงานทั่วไป (พ.ดับเพลิง)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(กำหนดใหม่)
32	-	-	-	คนงานทั่วไป (พ.ดับเพลิง)	-	-	คนงานทั่วไป (พ.ดับเพลิง)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(กำหนดใหม่)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
33	กองคลัง -	-	67-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	67-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
34	น.ส.กมลวรรณ วัฒนนุพงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2 (การจัดการโลจิสติกส์)	67-2-04-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	67-2-04-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	138,120 (11,510x12)	-	-	
35	น.ส.ปาริชาติ ทองมี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน)	67-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	67-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	342,720 (28,560x12)	-	-	
36	-	-	67-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	67-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
37	-	-	67-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	67-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
38	-	-	67-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	67-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
39	-	-	67-2-04-4204-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	67-2-04-4204-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
40	น.ส.กาญจนา รังสิวรารักษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	149,640 (12,470x12)	-	-	
41	น.ส.นัฏฐกานต์ พุ่มคง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	143,520 (11,960x12)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
42	<u>กองช่าง</u> -	-	67-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	67-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
43	-	-	67-2-05-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	67-2-05-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
44	-	-	67-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	67-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
45	นายธงชัย ทองปัสโนว์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ช่างก่อสร้าง)	67-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	67-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	280,440 (23,370x12)	-	-	
46	-	-	67-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	67-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
47	<u>พนักงานจ้าง</u> นางลลิตฎา สุวรรณรัตน์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	150,720 (12,560x12)	-	-	
48	นายสายชล เดชโชติ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	108,000 (9,000x12)			
49	น.ส.เมทวาลัย มุสิกะ	ปวช. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	108,000 (9,000x12)			
50	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> -	-	67-2-01-3205-001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	67-2-05-2103-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล
แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)

เทศบาลตำบลเกาะเต่า อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
1	67-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง
2	67-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	สำนักปลัดเทศบาล			
3	67-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น
4	67-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	(ปก./ชก.)
5	67-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	(ปก./ชก.)
6	67-2-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	(ปก./ชก.)
7	67-2-01-3201-001	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	วิชาการ	(ปก./ชก.)
8	67-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	(ปก./ชก.)
9	67-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	(ปก./ชก.)
10	67-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	(พง./ชง.)
11	67-2-01-4302-001	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	(พง./ชง.)
12	67-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	(พง./ชง.)
13	67-2-01-6300-045	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	ครูผู้ช่วย
	กองคลัง			
14	67-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น
15	67-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	(ปก./ชก.)
16	67-2-04-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	(พง./ชง.)
17	67-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	(พง./ชง.)
18	67-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	(พง./ชง.)
19	67-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	(พง./ชง.)
20	67-2-04-4204-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	(พง./ชง.)
	กองช่าง			
21	67-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น
22	67-2-05-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	(พง./ชง.)
23	67-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	(พง./ชง.)
24	67-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ทั่วไป	(พง./ชง.)
25	67-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	(พง./ชง.)
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
26	67-2-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	(ปก./ชก.)

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)

เทศบาลตำบลเกาะเต่า อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท
	สำนักปลัดเทศบาล	
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>	
1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
2	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
4	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
5	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
6	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป
7	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
8	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>	
9	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	<u>งานการศึกษา</u>	
10	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
11	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
12	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
13	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
14	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
15	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	
16	พนักงานขับเรือยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
17	นายท้ายเรือ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
18	คนงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง)	พนักงานจ้างทั่วไป
19	คนงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง)	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองคลัง	
	<u>งานการเงินและบัญชี</u>	
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	กองช่าง	
	<u>งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร</u>	
22	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
23	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
24	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเกาะเต่า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเกาะเต่าจะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การนำไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น เทศบาลตำบลเกาะเต่า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการท้องถิ่นไปสู่ 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรเปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณั้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอย่างใช้วิธีการใดการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แผนการพัฒนาศูนย์กลาง พ.ศ. 2564 - 2566

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				2564	2565	2566			
1.	ปฐมนิเทศพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ และพนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่รับทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของทั้งในการปฏิบัติงานและองค์กร	พนักงานเทศบาลและลูกจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ทุกคน	-	-	-	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบรรจุแต่งตั้งใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปฏิบัติงานมากขึ้น	สป.
2.	จัดส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหลักสูตรความร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตรต่อปี	200,000	200,000	200,000	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	สป. กองคลัง กองช่าง

แผนการพัฒนาศูนย์กลาง พ.ศ. 2564 - 2566

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				2564	2565	2566			
3.	พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	ฝึกอบรมและศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นปีละ 1 ครั้ง	200,000	200,000	200,000	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	สป.
4.	โครงการเทศบาลสัมพันธ์วันขึ้นปีใหม่	เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้ทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ ความรักสามัคคีระหว่างกัน	จัดกิจกรรมทำบุญวันขึ้นปีใหม่และกิจกรรมสานสัมพันธ์สัมพันธ์ปีละ 1 ครั้ง	30,000	30,000	30,000	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีความรักความสามัคคีต่อกัน	สป.
5.	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและลูกจ้างได้รับการขัดเกลาจิตใจ มีความอดทน อดกลั้นในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมปีละ 1 ครั้ง	10,000	10,000	10,000	ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีความอดทนอดกลั้น ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	สป.

แผนการพัฒนาศูนย์คลากร พ.ศ. 2564 - 2566

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				2564	2565	2566			
6.	โครงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาลตำบลเกาะเต่า	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง	มอบรางวัล	20,000	20,000	20,000	พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	สป.
7.	โครงการสำนักงานน่ายู่ (5 ส.)	เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีความรักสถานที่ทำงานจัดระเบียบให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี	จัดกิจกรรมเดือนละ 1 ครั้ง	10,000	10,000	10,000	พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีส่วนร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	สำนักงานเป็นระเบียบเรียบร้อย	สป.

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบล เกาะเต่า อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) ได้กำหนด มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม ที่คณะอนุกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.อ.) ดานมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ใน ก.อ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และ มีความรับผิดชอบ หมายถึง

- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ - มีความรับผิดชอบต่องานที่

2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ หมายถึง

- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อตรวจสอบได้
- มีการตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน
- มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก หมายถึง

- การให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึง เปนธรรม
- การให้บริการด้วยความสะดวกรวดเร็ว และตรงต่อเวลา
- การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาประโยชน์ แก่ผู้มารับบริการ

ทุกคน

4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า หมายถึง

- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้
- การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขต

ของระเบียบ กฎหมาย

- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ทั้งในสวนของการ

ใช้เงินและใช้เวลา

5. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ หมายถึง

- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของ ตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

วิธีการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ขั้นตอนพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้แทนประชาชน
 2. เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์กร ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำตั้งแต่เริ่มต้นด้วยวิธีการระดมสมองหรือจัดสัมมนาอบรม เพื่อจะได้รวมรับรู้เข้าใจในความหมาย เนื้อหา สามารถซึมซับคุณค่าหรือความสำคัญของสิ่งที่ตนได้จัดทำขึ้น
 3. ในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มีปัจจัยสำคัญที่ควรคำนึงถึงและนำมาประกอบการพิจารณา
 4. เมื่อได้จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้บริหาร จัดทำเป็นประกาศ และแจ้งให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างทุกคนทราบ ยึดถือเป็นแนวทางประพฤติตนและหลักการปฏิบัติงาน และให้ติดประกาศโดยเปิดเผยดังตัวอย่างประกาศที่ ได้จัดทำไว้แล้ว
- เทศบาลตำบลเกาะเต่า ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้



ประกาศเทศบาลตำบลเกาะเต่า
เรื่อง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตำบลเกาะเต่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของชาติ อำนาจความสะดวกและดำเนินการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ประกาศ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2563

(นายไชยันต์ จุระสกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า

ภาคผนวก

แบบวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า
อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	อัตรา (เดิม)	มาตรฐานปริมาณงาน	ปริมาณงานจริงที่ต้องทำ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม / ลด			รวม
				2564	2565	2566	
สำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล 1. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 67-2-01-3601-001	-	ปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุข ซึ่งมี ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนา ทางด้านสาธารณสุข เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขาภิบาล และ การควบคุมโรค เป็นต้น เพื่อเสนอ นโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงาน ด้านการ สาธารณสุข วัดและประเมินผล กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ นิเทศควบคุมติดตามผลและประเมินผล งาน ด้านสาธารณสุขการสอนและอบรม ด้านสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง	1.1 ให้บริการทางสาธารณสุข เช่น การบริการออก ตรวจสุขภาพ การให้ภูมิคุ้มกันโรคแก่ผู้ป่วยหรือ ประชาชนทั่วไป การให้ความรู้ด้านการด้านการ รักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพอนามัย แม่และเด็ก การสุขาภิบาล จำนวน 3 โครงการ/ปี 1.2 ให้บริการสาธารณสุขในด้านเวชภัณฑ์และ เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องพ่นยาฆ่าลูกน้ำ ผงทรายอะเบท ฆรรงค์ป้องกันโควิด จำนวน 3 โครงการ/ปี 1.3 ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนและ สิ่งแวดล้อม การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล จำนวน 12 ครั้ง/ปี 1.4 ให้คำแนะนำและสาธิตวิธีการและแนวทางใน ส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 12 ครั้ง/ปี 1.5 จัดฝึกอบรมและทบทวนความรู้ในงานส่งเสริม สุขภาพแก่อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน จำนวน 12 ครั้ง / ปี	+1	-	-	1

แบบวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า
อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	อัตรา (เดิม)	มาตรฐานปริมาณงาน	ปริมาณงานจริงที่ต้องทำ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม / ลด			รวม
				2564	2565	2566	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> 1. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงาน ดับเพลิง	-	ปฏิบัติงานป้องกันและระงับอัคคีภัย และสาธารณภัยอื่นๆ เช่น วาตภัย อุทกภัย ภัยแล้ง ภัยจากโรคติดต่อต่างๆ การตรวจสอบบำรุงรักษาซ่อมแซม เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการป้องกันและ ระงับอัคคีภัย การปรับปรุงภูมิทัศน์ ป้องกันการเกิดอัคคีภัย และปฏิบัติงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	1.1 ปฏิบัติงานเป็นพนักงานดับเพลิง งานระงับอัคคีภัย จำนวน 5 ครั้ง/ปี 1.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น วาต ภัย อุทกภัย ภัยจากโรคติดต่อ และอื่นๆ จำนวน 6 ครั้ง/ปี 1.3 ตรวจเช็ค บำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ระงับ อัคคีภัย จำนวน 12 ครั้ง/ปี 1.4 จัดกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและระงับ อัคคีภัย ส่งเสริมความรู้ ทัศนคติป้องกันอัคคีภัยใน บ้านเรือน สถานศึกษา สถานประกอบการฯ จำนวน 3 ครั้ง / ปี 1.5 งานตัดหญ้า ตัดไม้ ปรับปรุงภูมิทัศน์ ป้องกันการ เกิดอัคคีภัย จำนวน 200 ครั้ง / ปี 1.6 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย จำนวน 50 ครั้ง / ปี	+2	-	-	2

แบบวิเคราะห์การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า
อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	อัตรา (เดิม)	มาตรฐานปริมาณงาน	ปริมาณงานจริงที่ต้องทำ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม / ลด			รวม
				2564	2565	2566	
สำนักปลัดเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ 1. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (ทักษะ)	2	เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงานขับรถยนต์ การตรวจสอบ บำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องมืออุปกรณ์ที่ ใช้ในให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ จัดทำ รายงาน การใช้และการบำรุงรักษาเสนอ ผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย	-พนักงานขับรถยนต์ เรือชัยพลกษ 02 จำนวน 30 ครั้ง/ปี -บำรุงรักษาซ่อมแซมรถยนต์ จำนวน 2 ครั้ง/ปี -จัดทำรายงานการใช้และการบำรุงรักษาเสนอ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 ครั้ง/ปี -จัดทำรายงานการใช้และการบำรุงรักษาเสนอ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 ครั้ง/ปี -ปฏิบัติงานป้องกันระวังและบรรเทาสาธารณภัย ตรวจ ตรา รับแจ้งเหตุ เช่น อัคคีภัยवादภัย และภัยพิบัติ ต่างๆ จำนวน 6 ครั้ง/ปี -ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย จำนวน 12 ครั้ง / ปี	-1	-	-	1

แบบวิเคราะห์การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า
อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	อัตรา (เดิม)	มาตรฐานปริมาณงาน	ปริมาณงานจริงที่ต้องทำ	อัตรากำลังที่ต้องการ เพิ่ม / ลด			รวม
				2564	2565	2566	
2. นายท้ายเรือ (ภารกิจ) (ทักษะ)	2	เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงานขับเรือยนต์ ตรวจสอบ บำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องมืออุปกรณ์ที่ ใช้ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ จัดทำรายงาน การใช้และการบำรุงรักษาเสนอ ผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย	-นายท้ายเรือ เรือชัยพฤกษ์ 02 จำนวน 30 ครั้ง/ปี -บำรุงรักษาซ่อมแซมเรือยนต์ จำนวน 0 ครั้ง/ปี -จัดทำรายงานการใช้และการบำรุงรักษาเสนอ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 ครั้ง/ปี -จัดทำรายงานการใช้และการบำรุงรักษาเสนอ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 ครั้ง/ปี -ปฏิบัติงานป้องกันระวังและบรรเทาสาธารณภัย ตรวจ ตรา รับแจ้งเหตุ เช่น อัคคีภัยवादภัย และภัยพิบัติ ต่างๆ จำนวน 6 ครั้ง/ปี -ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย จำนวน 12 ครั้ง / ปี	-1	-	-	1

แบบวิเคราะห์การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า
อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	อัตรา (เดิม)	มาตรฐานปริมาณงาน	ปริมาณงานจริงที่ต้องทำ	อัตรากำลังที่ต้องการ เพิ่ม / ลด			รวม
				2564	2565	2566	
3. พนักงานขับเครื่องจักร ขนาดเบา (รถดับเพลิง (ภารกิจ) (ทักษะ)	1	เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง) ซ่อมแซมบำรุงรักษา อุปกรณ์ เครื่องยนต์ให้พร้อมใช้งานอยู่ เสมอ จัดทำรายงาน การใช้และการ บำรุงรักษาเสนอผู้บังคับบัญชา และ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	-ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง) จำนวน 0 ครั้ง/ปี -จัดเตรียม ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจน ยานพาหนะต่างๆ ให้พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 0 ครั้ง/ปี -ปฏิบัติงานป้องกันระวางและ บรรเทาสาธารณภัย ตรวจตรา รับแจ้งเหตุ เช่น อัคคีภัย วาตภัย และภัย พิบัติต่างๆ จำนวน 0 ครั้ง/ปี -จัดทำรายงานข้อมูล ผลการปฏิบัติงานให้หัวหน้างาน ทราบ จำนวน 0 ครั้ง/ปี -ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย จำนวน 0 ครั้ง/ปี	-1	-	-	-

แบบวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า
อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	อัตรา (เดิม)	มาตรฐานปริมาณงาน/ตำแหน่ง/ปี	ปริมาณงานจริงที่ต้องทำ /ตำแหน่ง/ปี	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม / ลด			รวม
				2561	2562	2563	
กองคลัง พนักงานเทศบาล 1. เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (ปง./ชง.)	2	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้ พื้นฐานระดับปริญญา เกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วน ราชการ การวิเคราะห์ติดตามประเมินผลการใช้ จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะการเงินและบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การพัฒนาระบบการ คลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงิน สด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชี ประเภทต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	-จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหว ทางการเงิน 240 ครั้ง/ปี -ปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชี 240 ครั้ง/ปี -รวบรวมข้อมูลและรายงานทางการเงิน 48 ครั้ง/ปี -การรับจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบ เอกสารสำคัญรับจ่ายเงิน 1,200 ครั้ง/ปี -ตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานเอกสาร เกี่ยวกับการเงินและบัญชี 1,200 ครั้ง/ปี -จัดทำทะเบียนคุมรายได้ นำส่งคลัง ทะเบียนคุม ใบสำคัญ คุมงบประมาณ 2,400 ครั้ง/ปี -รวบรวมข้อมูลและรายงานทางการเงินเสนอ ผู้บริหาร 240 ครั้ง/ปี	-1	-	-	1

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

งาน	ค่าเฉลี่ยปริมาณงานของแต่ละงาน 230 วัน/6 ชั่วโมง/ปี	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล		
1.1 ด้านงานบริหารทั่วไป		
- งานธุรการและสารบรรณ	43,200 ชม.	
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	5,760 ชม.	
- งานเลือกตั้ง	1,440 ชม.	
- งานกิจการสภาเทศบาล	1,080 ชม.	
- งานประชาสัมพันธ์	7,200 ชม.	
- งานสวัสดิการผู้สูงอายุ	36,000 ชม.	
- งานสงเคราะห์ผู้พิการ	720 ชม.	
- งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส	340 ชม.	
- งานพัสดุและฎีกาเบิกจ่าย	28,800 ชม.	
1.2 ด้านงานการเจ้าหน้าที่		
- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง	1,500 ชม.	
- งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย ให้ออกจากราชการ	1,440 ชม.	
- งานปรับปรุงตำแหน่ง	600 ชม.	
- การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก สรรหาและเลือกสรร	3,000 ชม.	
- งานสารสนเทศบุคลากรท้องถิ่น		
- งานประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	6,000 ชม.	
- งานอบรม ปฐมนิเทศพนักงาน ลูกจ้างบรรจุใหม่	540 ชม.	
1.3 ด้านนโยบายและแผน		
- งานนโยบายและแผนพัฒนา จัดทำแผนพัฒนา แผนยุทธศาสตร์ แผนดำเนินงาน ติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนา	7,200 ชม.	
- งานวิชาการ	2,090 ชม.	
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	1,434 ชม.	
- งานงบประมาณ	600 ชม.	
1.4 ด้านนิติการ		
- งานกฎหมายและนิติกรรม	1,950 ชม.	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	860 ชม.	
- งานเทศบัญญัติ	3,600 ชม.	
1.5 ด้านงานการศึกษา		
- งานพัฒนาเด็กและเยาวชน	960 ชม.	
- งานวิชาการเผยแพร่ความรู้	480 ชม.	
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	7,200 ชม.	
- งานศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	950 ชม.	
- งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	680 ชม.	

งาน	ค่าเฉลี่ยปริมาณงานของแต่ละงาน 230 วัน/6 ชั่วโมง/ปี	หมายเหตุ
1.6 ด้านงานสาธารณสุข - งานป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ 4,320 ชม. - งานส่งเสริมสุขภาพประชาชน 2,160 ชม. - งานอนามัยเด็กปฐมวัย ศพด. 1,440 ชม. - งานพัฒนา อสม. 3,600 ชม. - งานรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม 14,400 ชม. - งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 1,080 ชม. - งานสุขาภิบาลอาหาร 720 ชม. 1.7 ด้านงานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ 1,440 ชม. - งานช่วยเหลือนักท่องเที่ยว 360 ชม. - งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว 1,560 ชม. - งานให้ข้อมูลความรู้แก่นักท่องเที่ยว 2,880 ชม. 1.8 ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก 5,560 ชม. - งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย 7,200 ชม. - งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย 1,180 ชม. - งานช่วยเหลือให้บริการประชาชนในกิจการ 1,250 ชม. สาธารณะ - งานบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ 360 ชม.		
2. กองคลัง 2.1 ด้านการเงินและบัญชี - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน 18,000 ชม. - งานจัดวางฎีกาเบิกจ่ายเงิน 72,000 ชม. - งานเก็บรักษาเงิน 950 ชม. - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย 1,100 ชม. - งานงบการเงินและงบทดลอง 820 ชม. - งานแสดงฐานะทางการเงิน 890 ชม. 2.2 ด้านพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า 144,000 ชม. - งานพัฒนารายได้ 14,440 ชม. - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ 258 ชม. - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 17,280 ชม. - งานทะเบียนพาณิชย์ 2,880 ชม. 2.3 ด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี 28,880 ชม. - งานพัสดุ 17,2280 ชม. - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 740 ชม. - งานจัดซื้อจัดจ้าง 17,280 ชม.		

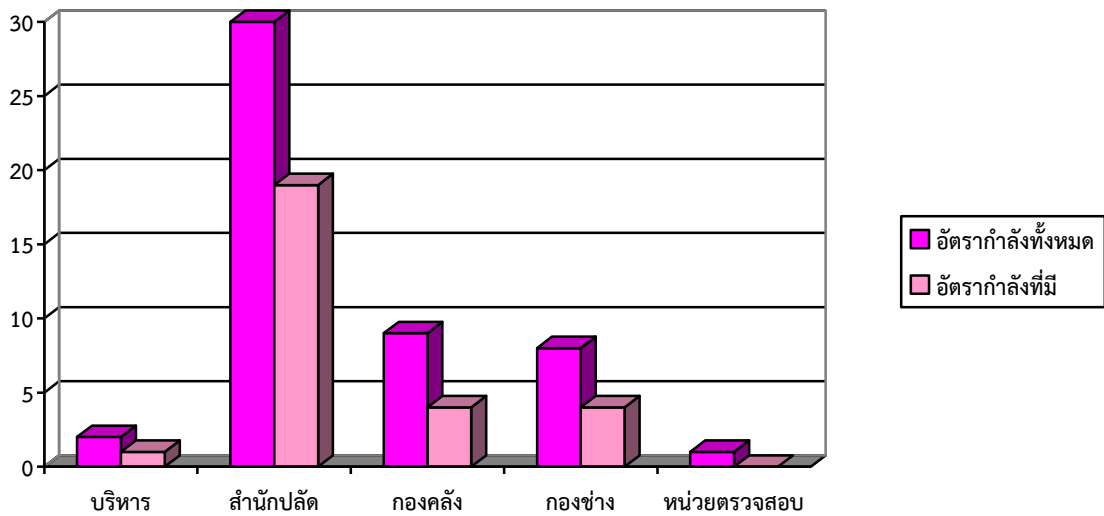
งาน	ค่าเฉลี่ยปริมาณงานของแต่ละงาน 230 วัน/6 ชั่วโมง/ปี	หมายเหตุ
2.4 ด้านงานธุรการ - งานธุรการและงานสารบรรณ 7,200 ชม. - งานตรวจเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง elass 4,320 ชม. - งานจัดทำเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง 720 ชม. - งานพัสดุ 1,440 ชม.		
3. กองช่าง 3.1 ด้านก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน 1,180 ชม. - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการก่อสร้าง 1,210 ชม. - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม 828 ชม. 3.2 ด้านออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา 1,180 ชม. - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร 650 ชม. - งานออกแบบและบริการข้อมูล 960 ชม. 3.3 ด้านประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา 1,280 ชม. - งานไฟฟ้าสาธารณะ 470 ชม. - งานระบายน้ำ 640 ชม. - งานจัดตกแต่งสถานที่ 220 ชม. - งานกำจัดขยะมูลฝอย 860 ชม. 3.4 ด้านงานธุรการ - งานธุรการและงานสารบรรณ 1,440 ชม. - งานบันทึกข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง 4,320 ชม. - งานพัสดุ 2,880 ชม. - งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศ 2,880 ชม.		
4. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง 14,400 ชม.		

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการสายงานบริหาร/สายปฏิบัติ/พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเกาะเต่า

ส่วนราชการ/งาน	อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม	รวม จำนวน
	พ.เทศบาล	พ.จ้าง (ภารกิจ)	พ.จ้าง (ทั่วไป)		
ปลัดเทศบาล (กลาง)	1	0	0	0	1
รองปลัดเทศบาล (ต้น)	1	0	0	0	1
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>					
หัวหน้าสำนักปลัด (ต้น)	1	0	0	0	1
งานการเจ้าหน้าที่	1	1	0	0	2
งานนโยบายและแผน	1	0	0	0	1
งานนิติการ	1	0	0	0	1
งานสาธารณสุข	0	0	0	+1	1
งานการศึกษา	2	6	0	0	8
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	2	0	0	0	2
งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	2	0	+2	5
งานธุรการ/บริหารทั่วไป	1	5	3	0	9
<u>กองคลัง</u>					
ผู้อำนวยการกองคลัง (ต้น)	1	0	0	0	1
งานธุรการ	1	0	0	0	1
งานการเงินและบัญชี	2	1	0	0	3
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1	0	0	0	1
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	2	1	0	0	3
<u>กองช่าง</u>					
ผู้อำนวยการกองช่าง	1	0	0	0	1
งานธุรการ	1	0	0	0	1
งานก่อสร้าง ออกแบบและ ควบคุมอาคาร	2	1	2	0	5
งานสาธารณูปโภค	1	0	0	0	1
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>					
งานตรวจสอบภายใน	1	0	0	0	1
รวม	25	17	5	+3	50

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมด กับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่



สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง

1. บริหารงานท้องถิ่น

- พนักงานเทศบาล อัตราค่าจ้างทั้งหมด 2 อัตรา อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ 1 อัตราว่าง 1 อัตรา

2. สำนักปลัดเทศบาล

- พนักงานเทศบาล อัตราค่าจ้างทั้งหมด 11 อัตรา อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ 7 อัตราว่าง 4 อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ อัตราค่าจ้างทั้งหมด 14 อัตรา อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ 12 อัตราว่าง 2 อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป อัตราค่าจ้างทั้งหมด 3 อัตรา อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ 2 อัตราว่าง 1 อัตรา

รวมอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลและลูกจ้างสำนักปลัด จำนวน 27 อัตรา

2. กองคลัง

-พนักงานเทศบาล อัตราค่าจ้างทั้งหมด 7 อัตรา อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ 2 อัตราว่าง 5 อัตรา

-พนักงานจ้างตามภารกิจ อัตราค่าจ้างทั้งหมด 2 อัตรา อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ 2 อัตรา

รวมอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างกองคลัง จำนวน 9 อัตรา

3. กองช่าง

-พนักงานเทศบาล อัตราค่าจ้างทั้งหมด 5 อัตรา อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ 1 อัตราว่าง 4 อัตรา

-พนักงานจ้างตามภารกิจ อัตราค่าจ้างทั้งหมด 1 อัตรา อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ 1 อัตรา

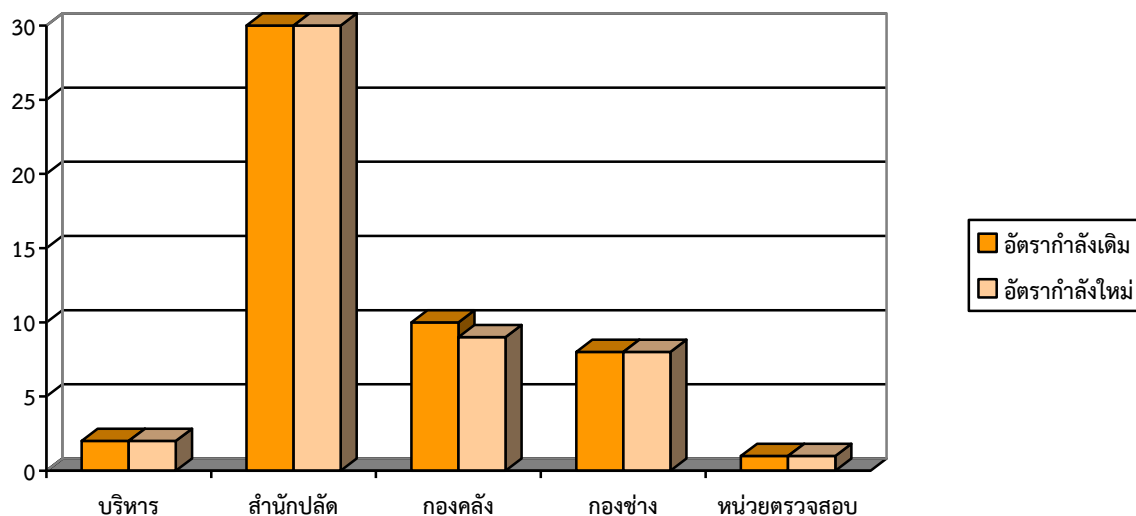
-พนักงานจ้างทั่วไป อัตราค่าจ้างทั้งหมด 2 อัตราว่าง 2 อัตรา

รวมอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง กองช่าง จำนวน 8 อัตรา

4. หน่วยตรวจสอบภายใน

-พนักงานเทศบาล อัตราค่าจ้างทั้งหมด 1 อัตรา อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ 1 อัตรา

เปรียบเทียบอัตรากำลังเดิมและอัตรากำลังเพิ่มขึ้น



สรุปการเปรียบเทียบอัตรากำลังเดิมและอัตรากำลังใหม่

1. บริหารงานท้องถิ่น

-พนักงานเทศบาล กรอบอัตรากำลังเดิม 2 อัตรา กรอบอัตรากำลังใหม่ 2 อัตรา (เท่าเดิม)

2. สำนักปลัดเทศบาล

-พนักงานเทศบาล อัตรากำลังเดิม 10 อัตรา อัตรากำลังใหม่ 11 อัตรา เพิ่มขึ้น 1 อัตรา เนื่องจากภารกิจงานถ่ายโอนเพิ่มขึ้น

-พนักงานจ้างตามภารกิจ อัตรากำลังเดิม 17 อัตรา อัตรากำลังใหม่ 14 อัตรา ลดลง 3 อัตรา เนื่องจากหมดภารกิจและไม่มีความจำเป็นต้องใช้

พนักงานจ้างทั่วไป อัตรากำลังเดิม 3 อัตรา อัตรากำลังใหม่ 5 อัตรา เพิ่มขึ้น 2 อัตรา เนื่องจากภารกิจงานเพิ่มขึ้น

รวมอัตรากำลังสำนักปลัด 30 อัตรา

2. กองคลัง

พนักงานเทศบาล อัตรากำลังเดิม 8 อัตรา อัตรากำลังใหม่ 7 อัตรา ลดลง 1 อัตรา เนื่องจากกำหนดตำแหน่งมากเกินความจำเป็นจึงยุบเลิกเพื่อประหยัดงบประมาณ

พนักงานจ้างตามภารกิจ อัตรากำลังเดิม 2 อัตรา อัตรากำลังใหม่ 2 อัตรา เท่าเดิม

รวมอัตรากำลังกองคลัง 9 อัตรา

3. กองช่าง

พนักงานเทศบาล อัตรากำลังเดิม 5 อัตรา อัตรากำลังใหม่ 5 อัตรา เท่าเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ อัตรากำลังเดิม 1 อัตรา อัตรากำลังใหม่ 1 อัตรา เท่าเดิม

พนักงานจ้างทั่วไป อัตรากำลังเดิม 2 อัตรา อัตรากำลังใหม่ 1 อัตรา เท่าเดิม

รวมอัตรากำลังกองช่าง 8 อัตรา

4. หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล อัตรากำลังเดิม 1 อัตรา อัตรากำลังใหม่ 1 อัตรา เท่าเดิม

รวมอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน 1 อัตรา

