

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ

อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ
 อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลบ้านเกาะ	๑๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒-๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งฯ	๓๙-๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง	๔๒
ภาคผนวก ก.	
๑). ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๙	
๒). บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	
๓). คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ที่ ๑๔๔/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓	
๔). รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงพ.ศ. ๒๕๖๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดตำแหน่งจัดอัตรากำลัง มีระบบโครงสร้างที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลดีต่อทางราชการและเพื่อสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อทราบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะจึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ อำเภอพรหมคีรี
จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าไร จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่มีกำลังคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่า จะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %

- ลักษณะงานเป็นการวิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้าน

วิชาการ

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๙. การปรับปรุงหน่วยงานบริหารงานบุคคล เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งงานการบริหารงานบุคคลจะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็น

แนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

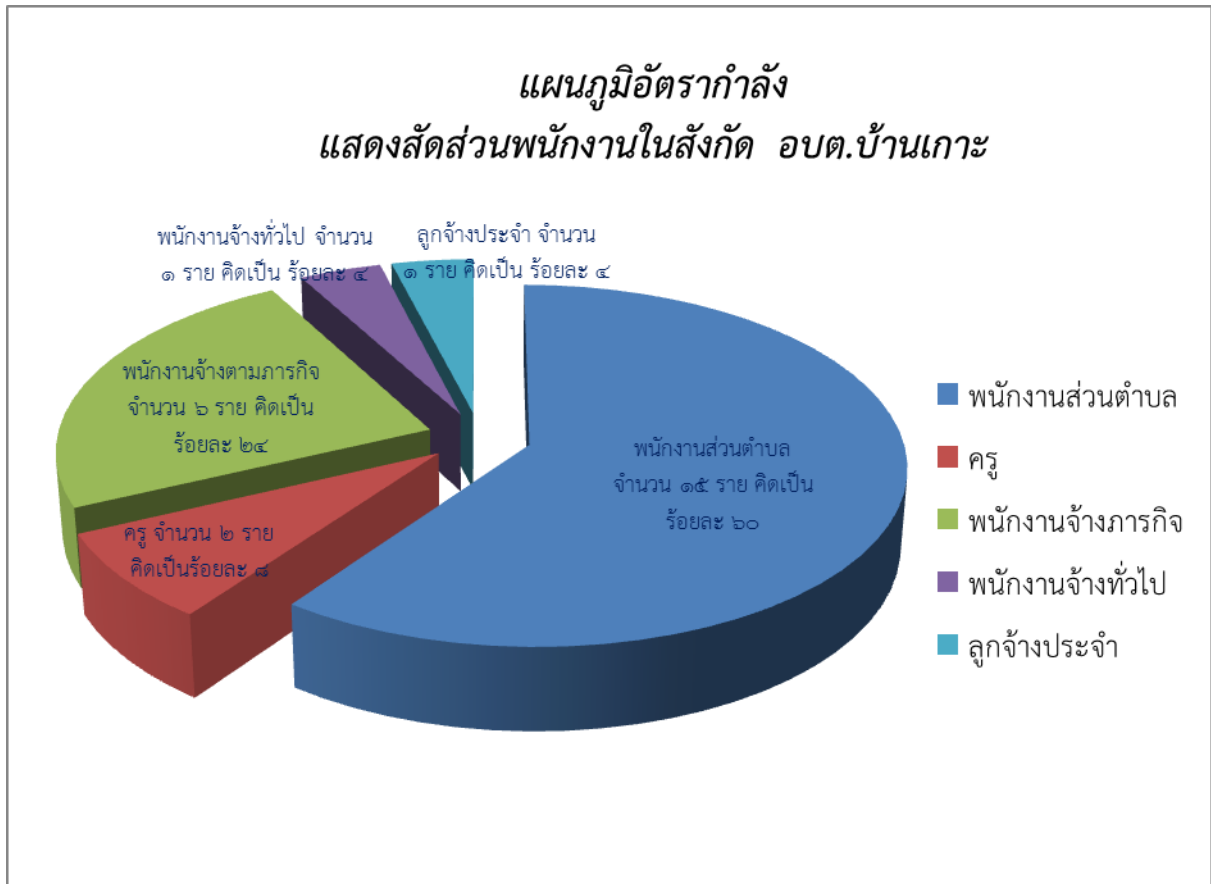
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหาร ส่วนตำบลบ้านเกาะ ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

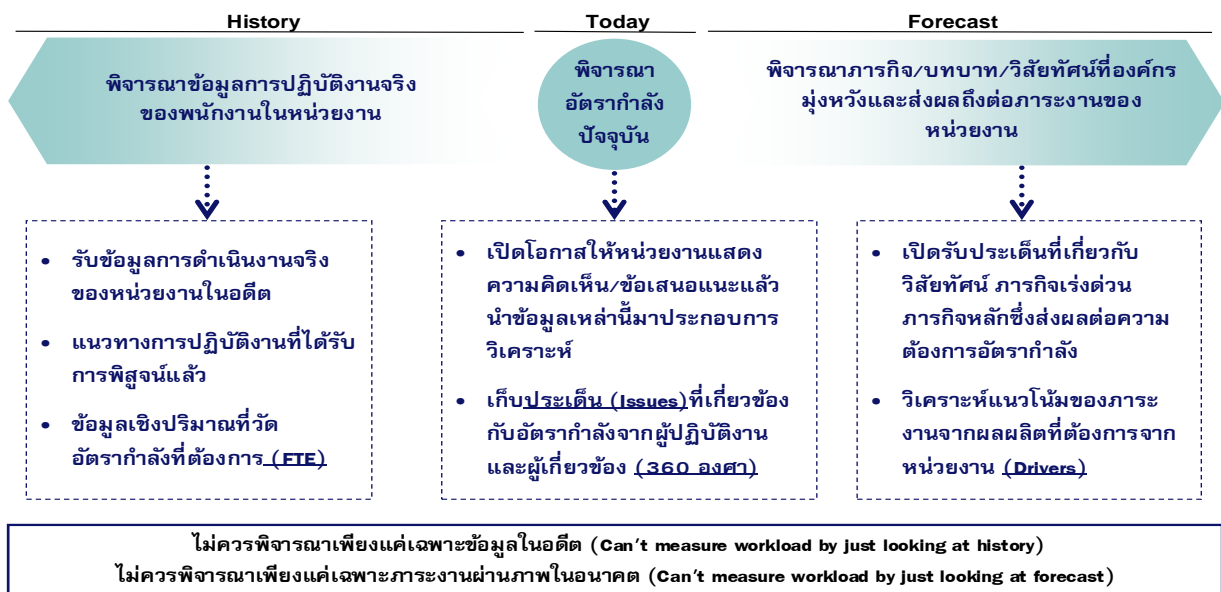
- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

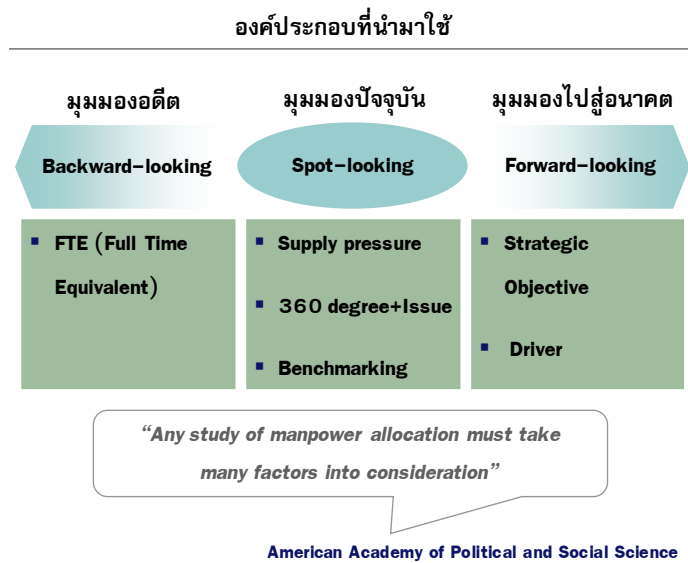
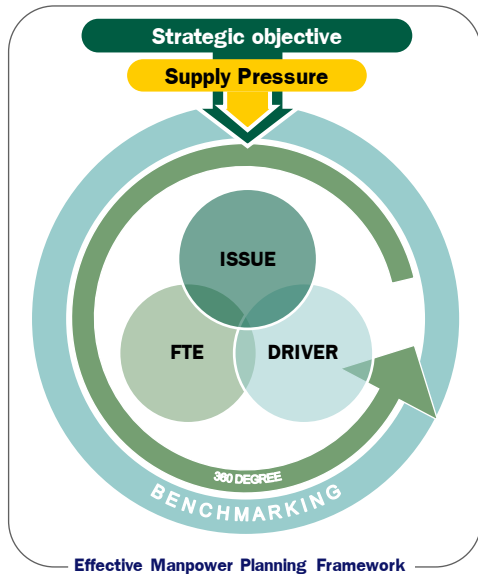
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆมากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ดังนั้นในการ

กำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

กระจุกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจุกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองคการการบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ รองนายกองคการการบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลอินทรีและองค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

**ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**

	อบต.บ้านเกาะ	อบต.อินคีรี	อบต.นาเรียง
พนักงานส่วนตำบล	๑๕	๑๙	๑๗
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๔	๒
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-
พนักงานจ้างภารกิจ	๗	๙	๗
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๖	๗
รวม	๒๖	๓๘	๓๓

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ องค์การบริหารส่วนตำบลอินคีรี และองค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ทั้งๆ ที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่า แต่กำลังคนน้อยกว่า แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่งหรือลดตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นในสอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ **พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ให้สอดคล้องกันทำให้การ

๓.๓.๔ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การ คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเกาะ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจ งาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ มีพื้นที่ ๔๓.๙๕ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย หมู่บ้าน จำนวน ๕ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน ๘๒๗ ครัวเรือน และมีประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๒,๖๓๘ คน โดยสภาพภูมิประเทศมีลักษณะเป็นพื้นที่ราบเหมาะแก่การทำสวนผลไม้และการเพาะปลูก ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

ดังนั้น จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยการทบทวนจากแผนพัฒนาตำบลท้องถิ่นและแผนพัฒนาตำบลประจำปี ได้ทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็นปัญหา และความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<p>๑). ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</p> <p>๑.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย</p> <p>๑.๓ เกษตรกรมีหนี้สิน</p> <p>๑.๔ ขาดการส่งเสริมอาชีพ การรวมกลุ่มของราษฎรเพื่อประกอบอาชีพตามความเหมาะสมในท้องถิ่น</p> <p>๑.๕ ขาดความรู้ความเข้าใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตในการป้องกันศัตรูพืช และโรคระบาดสัตว์</p> <p>๑.๖ ขาดเงินทุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ</p> <p>๑.๗ ไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิตในเกษตร</p> <p>๑.๘ ขาดความรู้ ทักษะเกี่ยวกับวิชาการผลิตสมัยใหม่</p> <p>๑.๙ ดินไม่มีคุณภาพในการผลิต</p> <p>๑.๑๐ ราษฎรว่างงานตามฤดูกาล จึงต้องอพยพไปหาแหล่งงานต่างจังหวัดหรืออาศัยในชุมชนเมือง</p>	<p>๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ราษฎรมีอาชีพเสริม</p> <p>๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ทูนให้แก่กลุ่มอาชีพในชุมชนเพื่อเป็นการพัฒนาและลดต้นทุนการผลิตให้แก่สมาชิก</p> <p>๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการเพิ่มผลผลิตด้านการเกษตร</p> <p>๑.๔ จัดทำ ก่อสร้างตลาด ร้านค้าชุมชน เพื่อเป็นศูนย์จำหน่ายสินค้าหัตถกรรมและผลผลิตด้านการเกษตร</p> <p>๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุนแก่ราษฎรให้เกิดการรวมกลุ่มเป็นกลุ่มผลผลิตที่เข้มแข็งตามความเหมาะสมของท้องถิ่น</p> <p>๑.๖ ให้ความรู้ในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพดินแก่ราษฎรโดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>

ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<p>๒). ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒.๑ การคมนาคมไม่สะดวก ไม่สามารถใช้สัญจรไป - มา ได้ทุกฤดูกาล</p> <p>๒.๒ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอทุกหมู่บ้าน</p> <p>๒.๓ คุ้ระบายน้ำตันขึ้น</p>	<p>๒.๑ ก่อสร้าง ถนน สะพาน คสล. ภายในหมู่บ้าน และครอบคลุมพร้อมทั้งสามารถสัญจรไปมาได้ตลอดทั้งปี</p> <p>๒.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน</p> <p>๒.๓ ขุดลอกคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติ</p> <p>๒.๔ วางท่อระบายน้ำ</p> <p>๒.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ให้สามารถใช้งานได้ตลอดทุกฤดูกาล</p>
<p>๓). ปัญหาด้านสังคม</p> <p>๓.๑ อัตราการว่างงาน เนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำ</p> <p>๓.๒ ยาเสพติด</p> <p>๓.๓ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีส่วนร่วมในการดำเนินการ</p> <p>๓.๔ สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</p> <p>๓.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๓.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>๓.๑ จัดทำ ติดตั้ง ก่อสร้างหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน และศาลาเอนกประสงค์ประจำหมู่บ้าน</p> <p>๓.๒ ดำเนินการทางกฎหมายเกี่ยวข้องกับยาเสพติด โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ</p> <p>๓.๓ สนับสนุนกิจกรรมการดำเนินการทางกฎหมายอย่างเคร่งครัดในเรื่องที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของชุมชน</p> <p>๓.๔ จัดให้มีบริการด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอย่างเหมาะสม</p>
<p>๔). ปัญหาด้านแหล่งน้ำ</p> <p>๔.๑ ขาดแคลนน้ำเพื่อการบริโภคและอุปโภคในฤดูแล้ง</p> <p>๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ</p> <p>๔.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติตันขึ้น</p> <p>๔.๔ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร</p>	<p>๔.๑ ขุดลอกคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่อใช้ในฤดูแล้ง</p> <p>๔.๒ มีการขยายระบบประปาหมู่บ้านให้เพียงพอทุกครัวเรือน</p> <p>๔.๓ มีระบบกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค และใช้สำหรับการเกษตรกรรม</p>

ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<p>๕). ปัญหาด้านสาธารณสุข</p> <p>๕.๑ การป้องกันและขจัดโรคติดต่อร้ายแรง</p> <p>๕.๒ การคุ้มครองผู้บริโภค</p> <p>๕.๓ แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย</p> <p>๕.๔ ขาดที่ทำการ ศสมช.</p> <p>๕.๕ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ</p> <p>๕.๖ การให้บริการสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ</p>	<p>๕.๑ มีการส่งเสริม ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อร้ายแรง</p> <p>๕.๒ ฝึกอบรมผู้นำชุมชน / หมู่บ้านให้มีความรู้และสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนในหมู่บ้านทราบ</p> <p>๕.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การคุ้มครองผู้บริโภค</p> <p>๕.๔ ก่อสร้างที่ทำการ ศสมช. ทุกหมู่บ้าน</p> <p>๕.๕ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ</p>
<p>๖). ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๖.๑ ขาดโอกาสในการศึกษา</p> <p>๖.๒ กิจกรรมทางศาสนาขาดความสนใจ</p> <p>๖.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจัง</p> <p>๖.๔ ประเพณีท้องถิ่นขาดการส่งเสริมสนับสนุน</p>	<p>๖.๑ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น</p> <p>๖.๒ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา</p> <p>๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา</p>
<p>๗). ปัญหาด้านการเมือง / การบริหาร</p> <p>๗.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์</p> <p>๗.๒ ขาดงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๗.๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา</p> <p>๗.๔ ชุมชนขาดความเข้มแข็ง</p> <p>๗.๕ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหาร การปกครองท้องถิ่น</p> <p>๗.๖ บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๗.๑ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพด้านบุคลากร</p> <p>๗.๒ การสร้างระบบการบริหารกิจการในองค์กรให้มีมาตรฐาน</p> <p>๗.๓ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วม</p> <p>๗.๔ สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p>

ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<p>๘). ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๘.๑ ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย</p> <p>๘.๒ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p> <p>๘.๓ ที่ดินสาธารณะถูกบุกรุก</p> <p>๘.๔ ขยะมูลฝอย</p>	<p>๘.๑ รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ สร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๘.๒ ดำเนินการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกวิธีเพื่อลดมลพิษ</p> <p>๘.๓ อบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ที่ประชาชนควรรู้</p>

วิสัยทัศน์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ

“เศรษฐกิจดีมีคุณธรรม นำการศึกษา พาเมืองน่าอยู่ ทุกชีวิตอยู่ดีมีสุข”

๑.๑. พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาระบบคมนาคมและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ
๓. จัดการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัย
๔. การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. จัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๗. ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพและการประกอบอาชีพ
๘. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. สร้างองค์กรให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล

๑.๒ จุดมุ่งหมายการพัฒนา

๑. การคมนาคมและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง
๒. มีแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาที่มีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนา อนุรักษ์ไว้ซึ่งศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี
๕. เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส สามารถพึ่งพาตนเองได้
๖. เกิดความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่และสามารถช่วยเหลือได้ทันที่เมื่อเกิดสาธารณภัย
๗. อนุรักษ์ พัฒนาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้
- ๑.๒ การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๑.๓ การแก้ไขปัญหาการว่างงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม

- ๒.๑ การนันทนาการและส่งเสริมกีฬา
- ๒.๒ การจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๒.๓ การสาธารณสุข
- ๒.๔ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๒.๕ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- ๒.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ การดำเนินงานสาธารณูปโภค
- ๓.๒ การระบายน้ำ
- ๓.๓ การผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค
- ๔.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ๕.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕.๒ การส่งเสริมความรู้ในระบอบประชาธิปไตย
- ๕.๓ การพัฒนาบุคลากร
- ๕.๔ การพัฒนารายได้
- ๕.๕ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๕.๖ การให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ การอนุรักษ์และใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิสัยทัศน์นครศรีธรรมราช “นครแห่งอารยธรรม น่าน่านาเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่

๑. บริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว โดยควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานคุณภาพ
๒. พัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะ ธรรมชาติและศิลปวัฒนธรรม
๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาคน ชุมชนและสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์จังหวัด (วัตถุประสงค์)

- ประเด็นที่ ๑ เพิ่มรายได้จากการเกษตรและอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว โดยควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานคุณภาพ
- ประเด็นที่ ๒ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
- ประเด็นที่ ๓ ประชาชนยึดหลักธรรมะในการดำเนินชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ประเด็นที่ ๔ พัฒนาคน ชุมชนและสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดแข็ง (Strength)

- ลักษณะพื้นที่และภูมิอากาศเอื้อต่อการเกษตร มีแหล่งน้ำสำคัญไหลผ่าน
- เป็นแหล่งผลิตผลทางการเกษตรที่สำคัญ คือ ยางพารา และไม้ผลหลายชนิด มังคุด เงาะ ทุเรียน และปาล์มน้ำมัน เป็นต้น
- มีสหกรณ์การเกษตรพรหมคีรีอยู่ใกล้พื้นที่ เพื่อรับซื้อ-ขายยางพารา และให้สินเชื่อแก่สมาชิก
- มีสถานที่ที่สำคัญที่สามารถปรับปรุงเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
- การให้ความร่วมมือขององค์กรประชาชน ผู้นำชุมชน ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจมีความร่วมมือที่ดี
- ประชาชนส่วนใหญ่มีค่านิยมใฝ่เรียนรู้ และมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา
- มีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ การกีฬา การอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อมให้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน
- ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีการส่งเสริมการออกกำลังกายมากขึ้น
- มีแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุที่สำคัญ ทำให้ประชาชนยึดมั่นในศาสนสถาน
- มีนโยบายส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อยกระดับรายได้ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน
- มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นของตนเองสามารถที่จะพัฒนาข้อมูล และเชื่อมโยงเครือข่ายกับกลุ่ม องค์กร สถานศึกษาและหน่วยงานได้ สามารถจะนำระบบฐานข้อมูลมาพัฒนา เป็นโครงการ แผนงาน แก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเต็มความสามารถได้
- มีกลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ กองทุนสวัสดิการชุมชนและกองทุนหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness)

- เส้นทางการคมนาคมขนส่งในหมู่บ้าน ชุมชน ไม่สะดวกต่อการขนถ่ายสินค้าการเกษตร
- งบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- พื้นที่ราบลุ่มน้ำ เมื่อเข้าช่วงฤดูฝนจะทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ขาดการอนุรักษ์ในขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
- ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การรวมตัวของกลุ่มอาชีพไม่ค่อยมีความมั่นคงถาวร ไม่มีความต่อเนื่อง ไม่มีความเชื่อมั่นในกลุ่ม และส่วนใหญ่จะไม่ต้องการอาชีพเสริมเนื่องจากประชาชนมีอาชีพหลักในการทำสวนยางทำให้ไม่มีเวลาว่างเพียงพอในการทำอาชีพเสริม
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
- ยังมีการแพร่ระบาดของโรคตามช่วงฤดูกาล

โอกาส (Opportunity)

- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาด้านการเกษตรและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของตำบล
- การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหายาเสพติดตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดและอำเภอ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของ อบต.
- ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดทิศทางในการส่งเสริมด้านการผลิตการเกษตรและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนและการควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่นไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- ห้วงระยะเวลาในการจัดสรร/เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน
- การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการและอำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจ หลายภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
- ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่ เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารับ

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้มุ่งเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาท้องถิ่นจะมีความเจริญในทุก ๆ ด้าน ได้ก็ต่อเมื่อประชาชนมีส่วนร่วม ดังนั้น ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บ้านเกาะ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสกับคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะได้กำหนดภารกิจออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๕) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓) และมาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๖) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๓ (๔))
- (๗) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๘) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๖) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๑๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔) (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๕) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๘) กิจการการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๑๐) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๓) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๕) การหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))
- (๖) ภารกิจอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))
- (๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้โดยใช้ทรัพยากรภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยทั้งนี้ ได้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่และดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
 มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๕. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักงานปลัด ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ๑๗ อัตรာ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรารวม กำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๒๖ อัตรာ โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมากทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ มีความต้องการในการบริการด้านต่างๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบล แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเกือบจะเกิน ร้อยละ ๔๐ ดังนี้ จึงไม่ต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยบุคลากรที่มีอยู่เดิมมีความสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าประมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๒๖ ราย ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๘	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๒.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตราค่าจ้าง ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พจน.	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงาน ปลัด	งานบริหารทั่วไป	๔	-	๔	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและสังคม	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๒	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๒	-	๒	๑

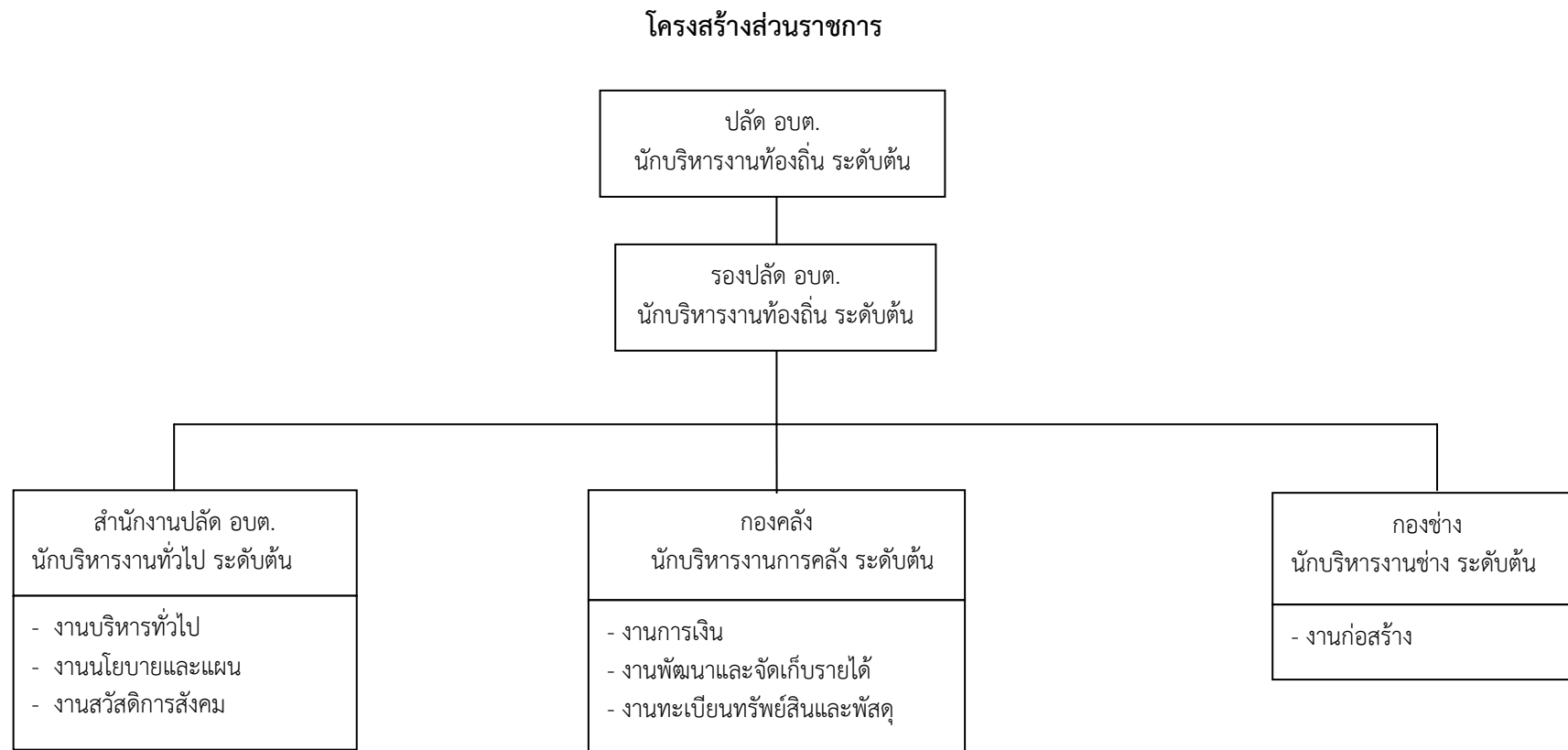
เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านแหล่งน้ำ
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

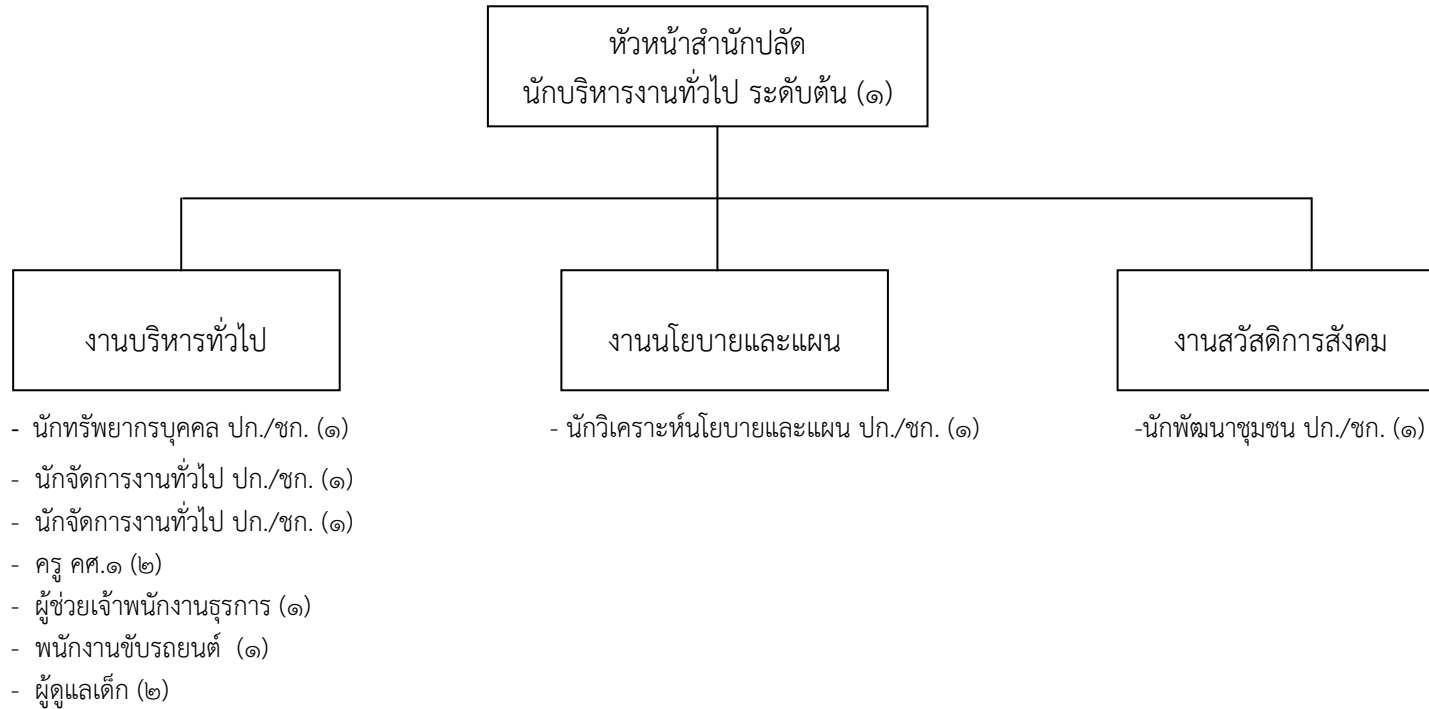
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคงแก้ไข ปัญหาการว่างงาน พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต./รองปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ - ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ครู /ผ.ช.ครู ผดต
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน และจัดระบบคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง สัญญาณไฟ บริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต./รองปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านแหล่งน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต./รองปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและการ บริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.จพง.ธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
	<p>- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - เจ้าพนักงานพัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.จัดเก็บฯ
	<p>- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พันธุ์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดอบต. - รองปลัดอบต. - นายช่างโยธา

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

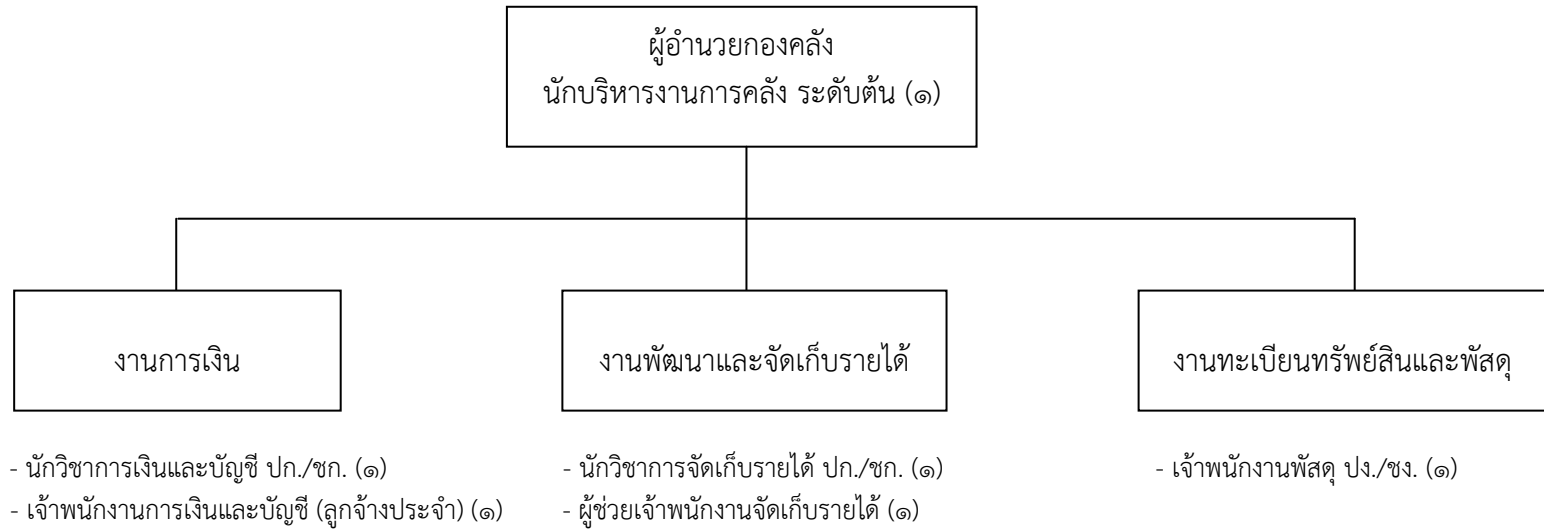


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



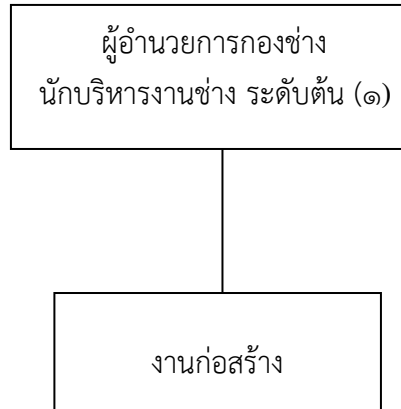
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครู(คศ.๑)	ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๕	-	-	-	-	-	๒	-	๔	-	๑๒

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๖

โครงสร้างของกองช่าง



- นายช่างโยธา อส. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- คนงาน (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๑	๖

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน ไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑๒.๑ ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ทุกคน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความเสมอภาค รวดเร็ว โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ

๑๒.๒ ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะทุกคน พึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความสามัคคีในหมู่คณะ

๑๒.๓ ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ทุกคน จะพึงปฏิบัติต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างมีกำลังกาย กำลังความคิด และกำลังปัญญา อันนำไปสู่การบำบัดทุกข์บำรุงสุขประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ และอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ

เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่(ระบบแบ่ง)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๑๓ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง) ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๑.๑ งานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๑.๓ งานการเลือกตั้ง
- ๑.๑.๔ งานกิจการสภา
- ๑.๑.๕ งานการตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ
- ๑.๑.๖ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์
- ๑.๑.๗ งานอาคารสถานที่
- ๑.๑.๘ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- ๑.๑.๙ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑.๒.๑ งานจัดทำงบประมาณ
- ๑.๒.๒ งานวิชาการและแผนงาน
- ๑.๒.๓ งานจัดทำแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี
- ๑.๒.๔ งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหาร
- ๑.๒.๕ งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตาม

ส่วนตำบล

นโยบายของทางราชการ

๑.๒.๖ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลและ
งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๑.๒.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๓.๑ งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงานต่างๆ
๑.๓.๒ งานดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภท
ต่างๆ
๑.๓.๓ งานฝึกอบรมในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่ม
ผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตร และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๑.๓.๔ งานปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ เช่น
ดำเนินการเรื่องเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
๑.๓.๕ งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน
๑.๓.๖ งานส่งเสริมการกีฬาและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน
๑.๓.๗ งานส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
๑.๓.๘ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การ
เก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง
ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การ
จัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการ
เบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงาน
อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ **งานการเงิน** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๒.๑.๑ งานการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน
๒.๑.๒ งานการซื้อและการจ้าง
๒.๑.๓ การจัดสรรเงินต่าง ๆ
๒.๑.๔ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
๒.๑.๕ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
๒.๑.๖ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
๒.๑.๗ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
๒.๑.๘ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
๒.๑.๙ งานจัดทำงบประมาณการรายรับ และรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
๒.๑.๑๐งานเก็บรักษาและการนำส่งประจำวัน

๒.๒ **งานจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๒.๒.๑ งานวางแผนการจัดเก็บรายได้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บ
รายได้
๒.๒.๒ งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
๒.๒.๓ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร

- ๒.๒.๔ งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ
 ๒.๒.๕ งานจัดเก็บและชำระเงินภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ
 ๒.๒.๖ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้

อื่นๆ

- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 ๒.๓.๑ งานการซื้อและการจ้าง
 ๒.๓.๒ งานจัดทำทะเบียนพัสดุ
 ๒.๓.๓ งานการตรวจสอบรับ/จ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุและการจำหน่าย
 พสดุ
 ๒.๓.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๑ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 ๓.๑.๑ งานก่อสร้างบำรุงรักษาทางและสะพาน
 ๓.๑.๒ งานสาธารณูปการอื่น และงานบำรุงรักษาติดตั้งไฟฟ้า
 ๓.๑.๓ งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ
 ๓.๑.๔ งานควบคุมก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมงานถนนและสะพาน
 ๓.๑.๕ งานสถาปัตยกรรม
 ๓.๑.๖ งานควบคุมและการก่อสร้างอาคารตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคารรวมทั้ง
 ระเบียบกฎหมายอื่น
 ๓.๑.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(ลงชื่อ)

(นางรัชณี ใจห้าว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ

ภาคผนวก