



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด

อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙





๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ



อย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนด อำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ควนกรด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด เพื่อให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานใน ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง ไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดการระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึงดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควร เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในส่วนของ องค์การ บริหารส่วนตำบลได้มีการคำนึงถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด ได้แบ่งสายงานการ ปฏิบัติงานและระดับชั้นงานของพนักงานออกเป็น ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร สายงานอำนวยการ สายงาน วิชาการ สายงานทั่วไป รวมถึงลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเป็นไปตามโครงสร้างการจัดประเภทและระดับ ตำแหน่ง และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของพนักงานในแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงาน เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงตามภารกิจ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดในส่วนราชการ ดังนี้



สายงานบริหาร ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด เป็นประเภทสามัญ ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ได้แก่

- * ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
- * รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- * หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- * ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- * ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- * ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเพณีวิชาการ จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ได้แก่

- * นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- * นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- * นิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- * นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- * นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- * นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- * นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- * นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- * นักวิชาการจัดเก็บรายได้/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- * นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- * นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- * วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภททั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ได้แก่

- * เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา
- * เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- * เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- * นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา
- * นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา



- * นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ** จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่
- * เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- * นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด ได้มีการเก็บสถิติและวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรตำแหน่งของทุกส่วนราชการ (รายละเอียดตามภาคผนวก) เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นพนักงานและพนักงานจ้างเพิ่ม/ลด หรือคงอยู่เท่าเดิม โดยคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ตามสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

สูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ ชั่วโมง เท่ากับ เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ X ๖ เท่ากับ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เกินเวลา 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 ๑,๓๘๐ X ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

โดยก่อนที่จะคำนวณหาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงาน ดังต่อไปนี้

* สอดคล้องกับหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือไม่

* ภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

หรือในกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ว่าสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน หรือมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันหรือไม่ และมีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

สรุปผลการวิเคราะห์ของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด

๑. สำนักปลัด อบต.

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๙ งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานบริหารงานสาธารณสุข งานพัฒนาชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



๒) จำนวนอัตรากำลังสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนทั้งหมด ๒๕ อัตรา ประกอบด้วย

- ข้าราชการ ๘ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๗ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)

๓) ปริมาณงานและความต้องการด้านอัตรากำลังของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล แต่เนื่องจากในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมา มีการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ จึงมีความจำเป็นต้องควบคุมค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยการปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และเมื่อเทียบอัตรากำลังกับปริมาณของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วพบว่า มีอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน

๒. กองคลัง

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๗ งาน ได้แก่ งานการเงินและบัญชี งานบริหารงานคลัง งานพัฒนารายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ งานบำรุงรักษาบัญชี

๒) อัตรากำลังกองคลัง มีจำนวนทั้งหมด ๑๔ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๕ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา) คือ ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา และตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๘ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

- สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองคลัง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว อัตรากำลังกับปริมาณงานของกองคลัง แล้วพบว่า มีอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน

๓. กองช่าง

๑) มีงานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๖ งาน ได้แก่ งานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค งานสำรวจและออกแบบ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานบริหารงานทั่วไป

๒) อัตรากำลังกองช่าง มีจำนวนทั้งหมด ๑๐ อัตรา ข้าราชการ ๗ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) คือ ตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๒ อัตรา



สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองช่างมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนงานการปฏิบัติ การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง และงานนโยบายเร่งด่วน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายเมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว พบว่ามีภารกิจเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการรับถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการอื่น ทำให้งานมีความยุ่งยากเพิ่มมากขึ้นต้องศึกษาข้อระเบียบ กฎหมายที่นอกเหนือจากระเบียบของท้องถิ่นจึงควรต้องมีการปรับปรุงขยายระดับตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติเพื่อรองรับภารกิจและความยุ่งยากของงานที่ต้องรับผิดชอบภายในอนาคตข้างหน้า และ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ได้แก่ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม งานบริหารงานทั่วไป

๒) อัตรากำลังกองการศึกษา มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๔ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) คือ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา) และ พนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ควนกรด จำนวน ๑ อัตรา และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดใหม่ จำนวน ๑ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลังกองการศึกษา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาท้องถิ่น มีขอบเขตภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ควนกรด มีจำนวนเด็กปฐมวัย จำนวน ๕๖ คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดใหม่ มีจำนวนเด็กปฐมวัย จำนวน ๑๘ คน รวม ๗๔ คน มีครู ผู้ช่วยครู และผู้ดูแลเด็ก รวม ๙ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา) ตาม ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราชลงวันที่ ๑๓ ต.ค.๒๕๕๘ กำหนดสัดส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และเมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าอัตรากำลัง มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน



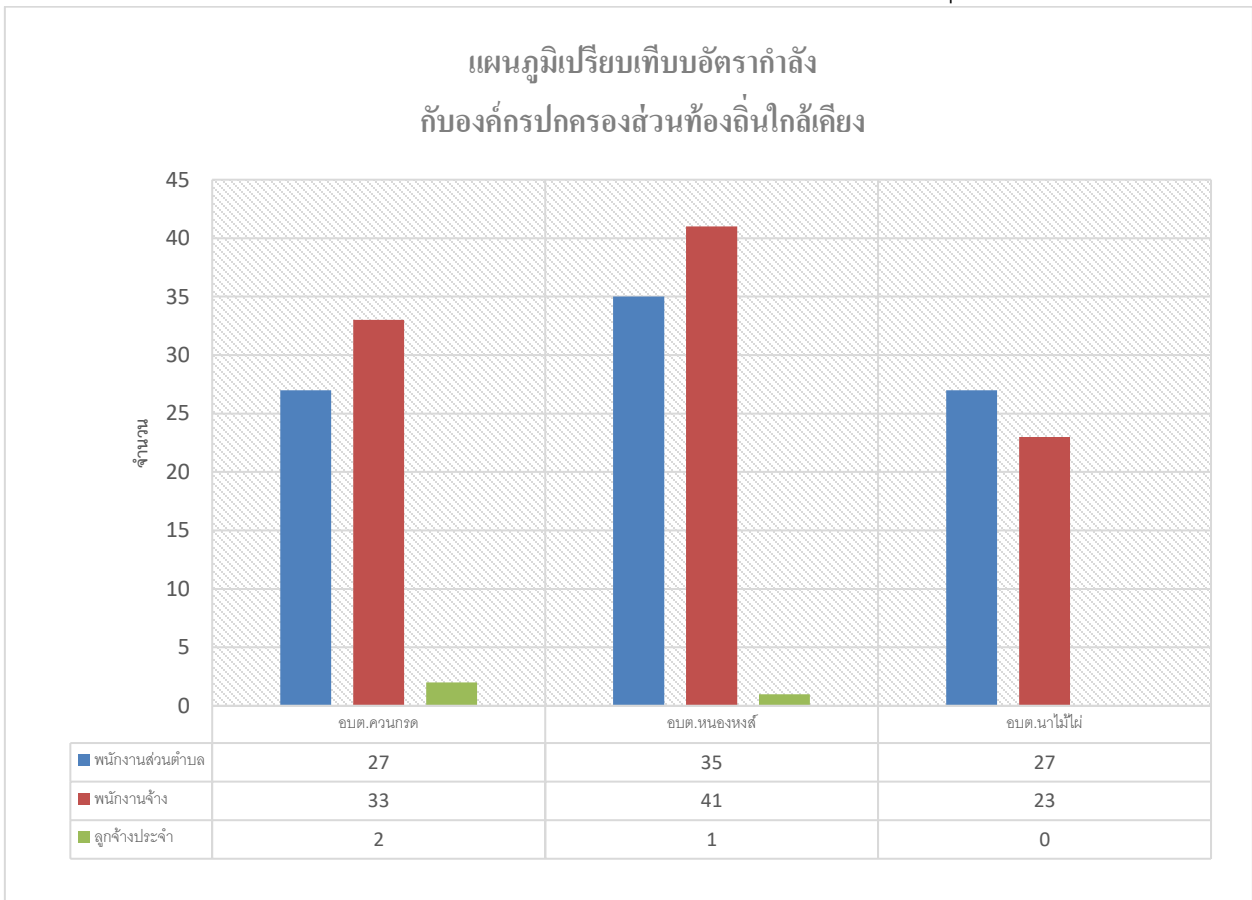
๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด

๑. คำนวณปริมาณงาน เปรียบเทียบปริมาณงานย้อนหลังกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังนี้

๑.๑ อัตรากำลังมีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เป็นไปอย่างเหมาะสมกับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงาน เช่น หัวหน้าฝ่ายและงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ และ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของ



การกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์รับโอน และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะมีอัตรากำลังครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด จากการประชุมประชาคมท้องถิ่น รวมถึงข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูล กชข ๒ ค. และข้อมูลจากแผนพัฒนาหมู่บ้านของตำบลควนกรด สามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑.ปัญหาด้านสังคม คุณภาพชีวิต	๑. ประชาชนยังขาดการดูแลใส่ใจด้านสุขภาพ รวมถึงขาดความรู้ความเข้าใจในการควบคุมและป้องกันโรคต่าง ๆ	ทุกหมู่บ้าน	แนวโน้มปัญหาด้านการเกิดโรคที่เกิดจากการใช้ชีวิตประจำวันมีสูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านสุขภาพของประชาชน ในพื้นที่ รวมถึงการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ มีเพิ่มขึ้น ประชาชนควรมีความรู้ในการดูแลสุขภาพเพื่อให้สามารถป้องกันโรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้
	๒. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแลเพิ่มขึ้น	ทุกหมู่บ้าน/ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยผู้ด้อยโอกาส	แนวโน้มในอนาคตจำนวนผู้สูงอายุ จะเพิ่มขึ้นครอบครัว มีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำอาจส่งผลให้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล



	๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกัน	ทุกหมู่บ้าน	ยาเสพติดมีแนวโน้มแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะในหมู่บ้าน วิธีที่จะบรรเทาได้คือสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมโดยเน้นที่สถาบันครอบครัว และโรงเรียน
	๔. ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	ทุกหมู่บ้าน	การกีฬาจะทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงขึ้นควร มีการส่งเสริมและสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	ปัจจุบันราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ การดำรงชีวิตของประชาชนที่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรอย่างเดียว จะส่งผลให้เกิดปัญหาทางด้านรายได้ของครัวเรือน ดังนั้นท้องถิ่นจะต้องมีการส่งเสริมอาชีพเสริมอื่นๆให้กับครัวเรือนหรือสนับสนุนให้เกิดแนวคิดแบบเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและท้องถิ่น
	๒. ขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	แนวโน้มการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อประกอบอาชีพ ในอนาคตย่อมเกิดขึ้นได้ยาก เนื่องจากแนวโน้มที่พื้นที่จะกลายเป็นชุมชนเมืองมีมากขึ้น การรวมกลุ่มย่อมทำได้ยากขึ้น ดังนั้นในปัจจุบันถ้าท้องถิ่นส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพในพื้นที่ได้ ก็จะเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน และช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่าทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต



๓. ปัญหาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. ขาดแคลนงบประมาณและบุคลากรรวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทุกหมู่บ้าน	แนวโน้มการเกิดสาธารณภัยต่างๆ จะมีเพิ่มมากขึ้น ท้องถิ่นต้องเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านงบประมาณ บุคลากร และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความพร้อม ในการป้องกันและระงับเหตุที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อให้สามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทันท่วงที
--	---	-------------	--

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๔.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. พื้นที่สาธารณะ/ลำน้ำสาธารณะ/พื้นที่ป่าสงวนไม่ได้รับการดูแลและถูกบุกรุก	ทุกหมู่บ้าน	หากยังมีการบุกรุกพื้นที่หรือทำลายป่าไม้ จะส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศ ทำให้เกิดปัญหาฝนแล้งขาดแคลนน้ำด้านการเกษตร ปัญหาน้ำท่วม
	๒. ขยะมูลฝอย ถูกทิ้งไม่เป็นที่เป็นทาง และไม่ได้กำจัดอย่างถูกวิธี	ทุกหมู่บ้าน	แนวโน้มในอนาคตปริมาณขยะที่กำจัดยาก ขยะมีมลพิษ จะมีมากยิ่งขึ้น จึงควรเร่งดำเนินการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษ หรือ ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
	๓. ขาดการดูแลใส่ใจด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกต้นไม้	ทุกหมู่บ้าน	ในปัจจุบันปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เป็นปัญหาที่ทุกชุมชนต้องร่วมมือกันดูแลเพราะสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมลงเรื่อยๆ และมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ซึ่งผลกระทบจะเกิดขึ้นกับชุมชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการรณรงค์ให้ประชาชนหันมาดูแลใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การส่งเสริมหรือรณรงค์



ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๕. ปัญหา ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนภายในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่มีลักษณะ ขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ	ทุกหมู่บ้าน	ให้มีการปลูกต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับชุมชน
	๒. ปัญหาการขาดแคลน น้ำ สำหรับอุปโภค บริโภค - ระบบน้ำประปาที่มี อยู่ไม่เพียงพอต่อความ ต้องการของประชาชน หรือมีบางพื้นที่ไม่ สามารถใช้งานได้ในช่วง ฤดูแล้ง - ขาดแคลนน้ำ ทางด้านการเกษตร หรือ มีแหล่งน้ำทาง การเกษตรแต่ไม่สามารถ เก็บกักน้ำได้เต็ม ศักยภาพ	ทุกหมู่บ้าน	แนวโน้มการขาดแคลนน้ำเพื่อ การอุปโภคและบริโภคนับวันยิ่ง ทวีความรุนแรง เนื่องจากปัญหา ภัยแล้งที่ส่งผลกระทบต่อเพิ่มขึ้นทุกปี ท้องถิ่น จึงต้องมีการเตรียมการเพื่อ รองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคต เช่น จัดสรรงบประมาณ ในการก่อสร้าง/ขยายเขตและ ปรับปรุงระบบประปาตลอดจน ดูแลรักษา พัฒนาแหล่งน้ำ ในพื้นที่ ตำบล
	๓. เกิดน้ำท่วมพื้นที่ ทางการเกษตร และ ที่อยู่อาศัยในช่วงฤดูฝน หรือฝนตกหนัก	ทุกหมู่บ้าน	ในปัจจุบันความแปรปรวนของสภาพ อากาศ มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ เกิดฝนตกหนัก น้ำท่วม ประกอบกับ ปัจจุบันมีการถมที่ดิน เพื่อก่อสร้างที่ อยู่อาศัย และไปปิดกั้นทางระบายน้ำ ส่งผลให้ ท้องถิ่น จึงจำเป็นต้อง



			เตรียมการณเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น เช่น การขาดลอกคู คลอง และท่อระบายน้ำ
	๔. การขยายเขตไฟฟ้า/ไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	ทุกหมู่บ้าน	ไฟฟ้าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และอนาคต ประชาชนในพื้นที่จึงต้องมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง และปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาดังกล่าวได้ระดับหนึ่ง
ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. การศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อการเรียน อุปกรณ์การเรียน การสอนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับพัฒนาการ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก
	๒. ปัญหาการขาดความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ และปัญหาการอ่านหนังสือของเด็กเยาวชน ประชาชนอ่านหนังสือน้อยลง	ทุกหมู่บ้าน	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของประเทศส่งผลให้คนไทยต้องปรับตัวเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านภาษา และการส่งเสริมการอ่านเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และการสร้างคนคุณภาพ
	๓. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม และภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหายไปเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากคนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	กระแสโลกาภิวัตน์ การสื่อสารและเทคโนโลยี ส่งผลให้วัฒนธรรมการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปวัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น เริ่มสูญหายไปเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากคนรุ่นหลัง ท้องถิ่นต้องให้



			ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าว และส่งเสริมให้เกิดการอนุรักษ์วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงามเอาไว้
๗. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร	๑. ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับให้บริการประชาชน	ทุกหมู่บ้าน	การบริหารงานของ อบต. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น โดยต้องเน้นการบริการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และการมีส่วนร่วม แต่ด้วยข้อจำกัดของเครื่องมือเครื่องใช้จึงอาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ ดังนั้นการเพิ่มศักยภาพด้านเครื่องมือเครื่องใช้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ท้องถิ่นต้องเตรียมการจัดหาไว้เพื่อให้เกิดการบริการสาธารณะที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๗. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร	๒. การให้บริการ ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด	การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี
	๓. ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้	องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด	การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่ ได้ทราบถึงบทบาทและ



	การให้บริการประชาชน ยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก	วิธีการบริหารงานวิธีการทำงาน ของ อบต. เป็นส่วนช่วยให้การ บริหารงานประสบความสำเร็จ
--	--	---

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุกระดับ รวมทั้งได้ทบทวนจากยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาท้องถิ่นฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ประกอบด้วย

๑) วิสัยทัศน์(Vision)

“ควนกรดตำบลน่าอยู่ มุ่งสู่การศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บวรรากฐานการมีส่วนร่วม”

๒) ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารและการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๓) เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ประชาชนมีอาชีพมีรายได้พอเพียงและมีความเป็นอยู่ที่ดีชุมชนเข้มแข็ง
๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์
๕. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีและได้มาตรฐาน
๖. ประชาชน มีการศึกษาดี การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
๗. ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการดูแลรักษา
๘. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต

- ๑) พันธกิจ: ๑. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
 ๒. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
 ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) เป้าประสงค์: ๑. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี
 ๒. ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความเป็นอยู่ที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง
 ๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ตัวชี้วัดเป้าประสงค์: ๑. ระดับสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น
 ๒. รายได้เฉลี่ยในครัวเรือนของประชาชนในตำบลเพิ่มขึ้น
 ๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

๓) กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน	๑. จำนวนกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต	๑. ดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างน้อยปีละ ๖ โครงการ
๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจพัฒนาอาชีพให้แก่ชุมชน	๒. จำนวนกิจกรรมที่สนับสนุนด้านการส่งเสริมอาชีพกลุ่มอาชีพ การสร้างรายได้	๒. ดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างน้อยปีละ ๒ โครงการ
๓. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชน	๓. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม ด้านการสร้างความเข้มแข็งชุมชน	๓. ดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างน้อยปีละ ๖ โครงการ
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๔. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔. ดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างน้อยปีละ ๖ โครงการ

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองช่าง

๕) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ประเด็นพัฒนาจังหวัด : ที่ ๑ บริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจรและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 ที่ ๔ พัฒนาคมน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย



ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๓ : หมายเหตุที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครอง

ทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) พันธกิจ: อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) เป้าประสงค์: ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์: ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนได้รับการดูแลและมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น

๓) กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. จำนวนกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมด้านการจัดการขยะ/การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑๐ โครงการ
๒. จัดการขยะมูลฝอย บำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ร้อยละของครัวเรือน/ชุมชนที่สามารถจัดการกับปัญหาขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น	
๓. พัฒนาพื้นที่สาธารณะของชุมชน	๒. จำนวนพื้นที่ทางประวัติศาสตร์ หรือพื้นที่สาธารณะของตำบลได้รับการดูแลเพื่อสร้างเป็นแหล่งเรียนรู้หรือแหล่งท่องเที่ยว	

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองช่าง



๕) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ประเด็นพัฒนาจังหวัด : ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะ ธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม
ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๓ : หมายเหตุที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัย
ธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ
หมายเหตุที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและ
ความยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) พันธกิจ: พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

๒) เป้าประสงค์: มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีและได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์: ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการที่ได้มาตรฐาน
อย่างทั่วถึง

๓) กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. การพัฒนาระบบคมนาคม ๒. การพัฒนาระบบประปาและ บ่อบาดาล ระบบชลประทาน การป้องกันปัญหาน้ำท่วม ปัญหาภัยแล้ง ๓. การพัฒนาไฟฟ้าและไฟสาธารณะ ๕. การพัฒนาระบบศาลา อาคาร สิ่งก่อสร้าง	๑.จำนวนเส้นทางการคมนาคมที่ได้รับ การดูแลและได้มาตรฐาน ๒.จำนวนระบบสาธารณสุขโรคและ สาธารณสุขการที่ได้รับการดูแลและ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึงและ เพียงพอ	ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม อย่างน้อยปีละ ๑๕ โครงการ



๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง สำนักปลัด กองการศึกษา

๕) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ประเด็นพัฒนาจังหวัดจังหวัด : ที่ ๑ การบริหารจัดการเกษตรและ อุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ที่ ๔ พัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๓ : หมายความว่า ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) พันธกิจ : ๑.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๒.สืบสานศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) เป้าประสงค์ : ๑.ประชาชน มีการศึกษาดี การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

๒.ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสาน ดูแลรักษา

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ : ระดับคุณภาพทางการศึกษาที่ดีขึ้น

๓) กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. ส่งเสริมการศึกษา	๑. มาตรฐานด้านการศึกษาที่ดีขึ้น	ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๒๕ โครงการ
๒. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๒. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษา	
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา จริยธรรม	๓. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพ	
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนประเพณี วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา จริยธรรม ประเพณีวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ,สำนักปลัด,กองช่าง



๕) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด : ที่ ๔ พัฒนาคมน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ที่ ๖ การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๓ : หมายความว่า ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕

การพัฒนาด้านการบริหารและการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

- ๑) พันธกิจ: เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๒) เป้าประสงค์: ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์: การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของประชาชน
- ๓) กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	๑. จำนวนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น	ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑๐ โครงการ
๒. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน	๒. ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข่าวสารเพิ่มขึ้น	
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการ อบต. /การให้บริการ	๓. ผลการปฏิบัติงานและระดับความพึงพอใจจาก ผู้รับบริการ	
๔. พัฒนาปรับปรุงแหล่งรายได้และระบบจัดเก็บภาษี	๔. จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ	
๕. จัดหาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานเพื่อการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน		

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม



๕) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคมน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๓ : หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น รวมถึงปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบัน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
- พื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ	- ระบบสาธารณสุขไม่ครอบคลุม สาธารณูปการขั้นพื้นฐานยังไม่ได้มาตรฐานและยังไม่ทั่วถึง
- พื้นที่ตั้งอยู่ไม่ไกลจากตัวอำเภอมากนัก มีเส้นทางการคมนาคมสะดวก สามารถติดต่อสถานที่ หน่วยงานต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและในอนาคตมีแนวโน้มเป็นพื้นที่ตั้งของธุรกิจและสถานบริการต่างๆ	- ราคาผลผลิตสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ขาดการจัดการด้านการตลาดและการแปรรูปผลผลิต
- มีสถาบันการศึกษาเพียงพอต่อความต้องการของคนในพื้นที่	- ขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริม ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน
	- ค่านิยมของผู้ปกครองในด้านการศึกษานิยม ส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนในเขตตัวเมือง



โอกาส (O)	ข้อจำกัด (T)
<p>- พื้นที่ในตำบลควนกรดมีแนวโน้มที่จะพัฒนาเป็นชุมชนเมือง</p> <p>- มีประชาชนชาวบ้านผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น ผู้มีความรู้ด้านอาหาร ด้านศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาสร้างงานและอาชีพเสริมให้เกิดขึ้นในพื้นที่ได้</p> <p>- นโยบายต่างๆ ของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ เช่น การพัฒนาการเกษตรเพื่อการส่งออก กองทุนหมู่บ้าน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร</p> <p>- การบริหารจัดการขององค์กรต้องอยู่ภายใต้ นโยบายของภาครัฐ ระเบียบหนังสือสั่งการ</p> <p>- สภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพ ดิน ฟ้า อากาศ</p> <p>- การเกิดโรคติดต่อหรือโรคอุบัติใหม่</p>

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่ยากและเพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ยังมีบางตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งว่างเดิม ได้ดำเนินการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งที่ว่างเดิมไว้เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด กำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง	



<p>๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๗ งานบำเหน็จบำนาญ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๗ งานบำเหน็จบำนาญ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	
---	---	--



แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลัก ธรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการ



ต่างๆ สามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self –Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลควนกรด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การ พัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานะที่ ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ



พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

