

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเกาะเกด อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน เทศบาลตำบลเกาะเกด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเกด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเกด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเกาะเกด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลเกาะเกด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะเกด
- ๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเกด สามารถวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกาะเกดเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ประโยชน์จากการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
๒. เทศบาลตำบลเกาะเกด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
๓. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
๔. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบล กระเถิบ ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลกระเถิบเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

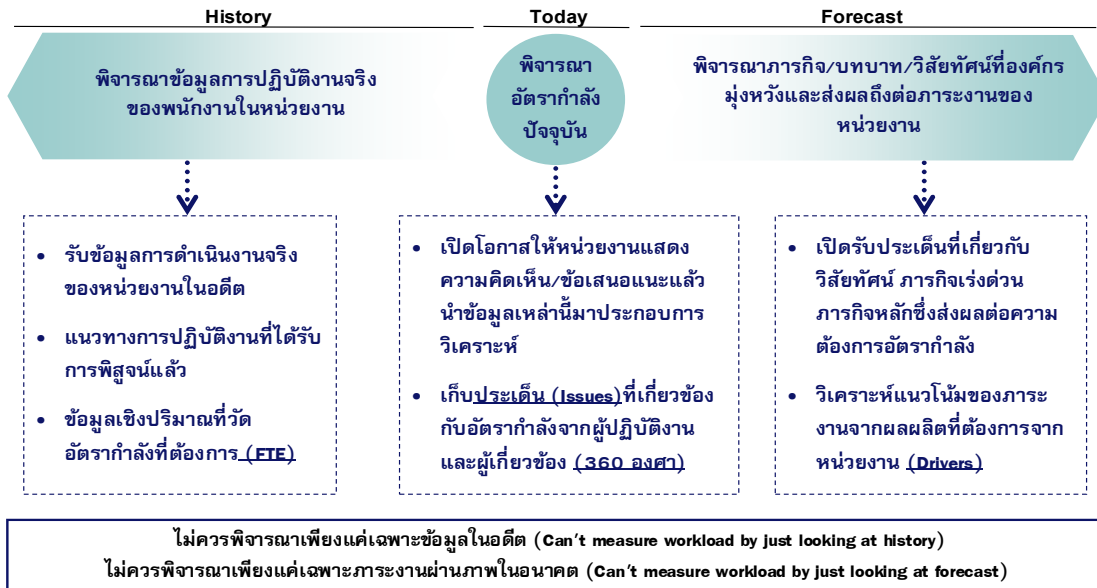
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลส่งเสริมสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่งานบริหารการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการเงินทุกประเภท ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

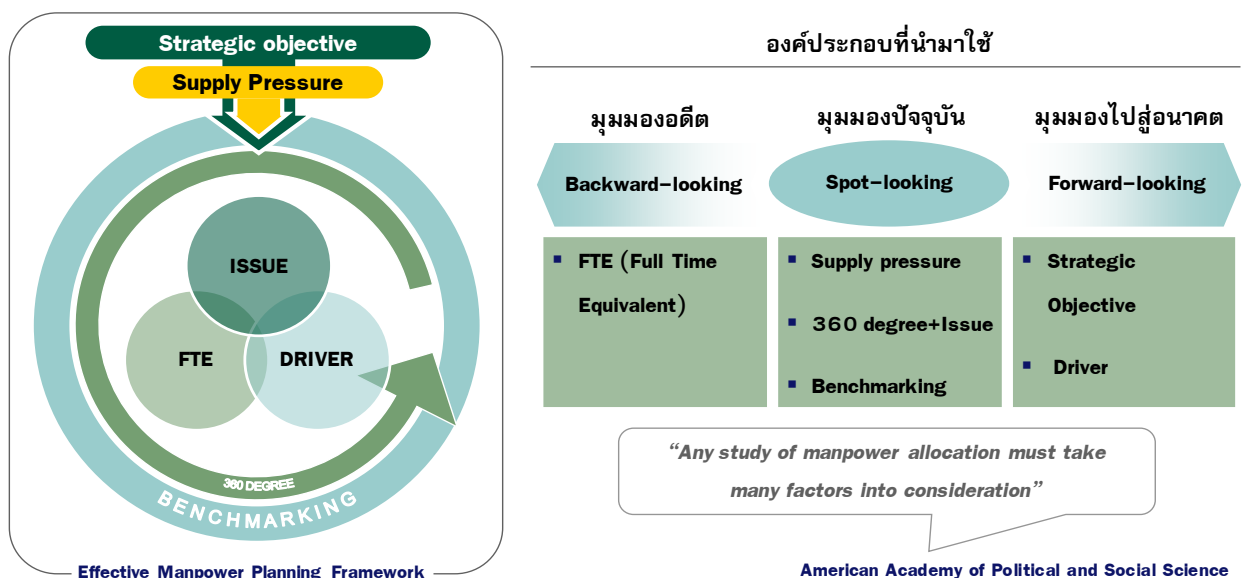
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกระเทียม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลการะเกดที่มีอยู่ ดังนี้

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลการะเกด ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านนี้ เทศบาลตำบลการะเกด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

*** พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

*** พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลการะเกด
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเกาะเกด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ 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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเกาะเกด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเกาะเกด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเกาะเกด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเกาะเกด พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลเกาะเกด เป็นองค์กรที่ยังไม่มีข้าราชการสูงอายุมากนัก แต่จำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเกด รองนายกเทศมนตรีตำบลเกาะเกด ปลัดเทศบาลตำบลเกาะเกด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเกาะเกด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลหน้าสตน และเทศบาลตำบลเชียรใหญ่ ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียง จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

ตารางแสดงการเปรียบเทียบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

	ทต.การะเกด	ทต.หน้าสตน	ทต.เชียรใหญ่
พนักงานเทศบาล	๒๗	๒๒	๒๓
รวมพนักงานครู ทต.	๕	๗	๒
ลูกจ้างประจำ	๓	๓	๓
พนักงานจ้าง	๒๕	๒๘	๙
รวม	๖๐	๖๐	๓๗

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลการะเกด เทศบาลตำบลหน้าสตน และเทศบาลตำบลเชียรใหญ่ ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลการะเกด ที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่าและกำลังคนมากกว่า ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น ในเรื่องของกาหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลการะเกด จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลการะเกดได้มีการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและคาดการณ์ว่าจะได้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๓.๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตามพระราชบัญญัติสภาเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบล

๓.๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลการะเกด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๓.๖ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลการะเกด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลการะเกด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลการะเกดสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลการะเกด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต เทศบาลตำบลการะเกดจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลการะเกด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลการะเกด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลการะเกด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลการะเกด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลการะเกด

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลการะเกด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลกระเกต เป็นตำบลที่มีพื้นที่กว้างขวางตำบลหนึ่งของอำเภอเชียรใหญ่ ซึ่งมีพื้นที่ ๘๙ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่มสำหรับเป็นแหล่งเพาะปลาและใช้เป็นที่อยู่อาศัย ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีผลผลิตจากการทำนาข้าว พืชสวน พืชไร่ จะนำผลผลิตที่เหลือจากการบริโภคออกจำหน่ายโดยมีพ่อค้าคนกลางคอยรับซื้อ

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลกระเกต

การคมนาคมสะดวก	แหล่งเศรษฐกิจดี
ชุมชนน่าอยู่อาศัย	สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการพัฒนาเส้นทางสัญจรไปมาและระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
๖. ส่งเสริมการจัดที่สาธารณะประโยชน์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๗. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและป้องกันสาธารณภัย
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของคนในท้องถิ่น

เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา

๑. เส้นทางคมนาคมพอเพียง สะดวก ได้มาตรฐาน
๒. ก่อสร้างระบบประปา ปรับปรุงแหล่งเก็บกักน้ำ ขุดลอกคู/คลองส่งน้ำ เพื่อให้มีน้ำกินน้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. เศรษฐกิจของชุมชนมีการเติบโตอย่างยั่งยืน ราษฎรมีรายได้เพียงพอ
๔. ประชาชนมีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น
๕. เยาวชนได้รับการศึกษาทุกคนในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์บังคับ
๖. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. พื้นฟูป้องกันรักษาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๘. พื้นฟูและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๙. ดำเนินการให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า
โครงการก่อสร้างถนนลาดยาง/ถนนคอนกรีต
 - โครงการก่อสร้างสะพาน
 - โครงการก่อสร้างท่อระบายน้ำ
 - โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซม/ยกระดับถนนและท่อระบายน้ำ
- ๒) พัฒนาระบบไฟฟ้า และประปาให้ทั่วถึง
 - โครงการขยายเขตไฟฟ้าสำหรับที่อยู่อาศัยและการเกษตร
 - โครงการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
 - โครงการขยายเขตประปาเพิ่มเติม
 - โครงการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติม
 - โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน
 - โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซม/บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อบริโภค อุปโภค และเพื่อการเกษตร
 - โครงการก่อสร้างเหมืองส่งน้ำ/แหล่งน้ำชนบท
 - โครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมถังเก็บน้ำฝน/บ่อเก็บน้ำฝน
 - โครงการขุดคูส่งน้ำ/คลองส่งน้ำ/เหมืองส่งน้ำ
 - โครงการขุดเจาะบ่อบาดาล
 - โครงการขุดลอกคูส่งน้ำ/คลองส่งน้ำ/เหมืองส่งน้ำ
 - โครงการขุดลอกสระน้ำ
 - โครงการก่อสร้างประตูระบายน้ำแบบเปิด-ปิด
 - โครงการจัดหาภาชนะเก็บน้ำ
 - โครงการก่อสร้าง/ติดตั้งเครื่องสูบน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การสร้างงาน เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
 - โครงการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้แก่กลุ่มอาชีพ
 - โครงการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้แก่กลุ่มเกษตรกร
 - โครงการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ภายในตำบล
 - โครงการฝึกอาชีพ/ศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพ
 - โครงการสนับสนุนวัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือ เวชภัณฑ์ และเคมีภัณฑ์ในการประกอบอาชีพ
 - โครงการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
 - โครงการส่งเสริมอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม

- ๑) พัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุข
 - โครงการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
 - โครงการสร้างสุขภาพ โดยการควบคุมปัจจัยเสี่ยง สร้างปัจจัยเสริม
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
 - โครงการก่อสร้าง/ปรับปรุงสนามและลานกีฬาชุมชน
 - โครงการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและการออกกำลังกาย
 - โครงการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ
- ๓) สวัสดิการและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี
 - โครงการสนับสนุนช่วยเหลือผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
 - โครงการสนับสนุนช่วยเหลือผู้สูงอายุ
 - โครงการสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้าน
- ๔) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสนับสนุนความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
 - โครงการก่อสร้าง/ปรับปรุงต่อเติมศาลาอเนกประสงค์ประจำหมู่บ้าน
 - โครงการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ลงทะเบียนคนจน
 - โครงการประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับวินยจราจร ลดอุบัติเหตุทางถนน
 - โครงการสนับสนุนการจัดทำแผนแม่บทชุมชน
- ๕) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เรื่องยาเสพติด
 - โครงการสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - โครงการช่วยเหลือเงินสงเคราะห์ให้แก่ผู้ประสบภัย
 - โครงการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
 - โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการบรรเทาและป้องกันสาธารณภัย
 - โครงการส่งเสริมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการศึกษา
 - โครงการช่วยเหลือการศึกษาให้แก่เด็กด้อยโอกาส
 - โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน
 - โครงการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย
 - โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - โครงการสนับสนุนเครื่องเล่นสนามสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน
- ๒) เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
 - โครงการอินเทอร์เน็ตตำบลเพื่อประชาชน
 - โครงการติดตั้งหอกระจายเสียงระบบไร้สาย
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - โครงการสนับสนุนกลุ่มอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน
 - โครงการจัดงานประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - โครงการสนับสนุนหน่วยงานอื่น หรือองค์กรต่าง ๆ ในการดำเนินการเกี่ยวกับประเพณี วัฒนธรรม

- ๔) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมทางศาสนา
 - โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา
 - โครงการฝึกอบรมจริยธรรมในกลุ่มเยาวชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ

- ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - โครงการจัดทำแผนพัฒนา
 - โครงการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ
 - โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
 - โครงการจัดประชุมโดยมีส่วนร่วมของประชาคม
 - โครงการจัดเก็บข้อมูล และข้อมูลสถิติต่าง ๆ
- ๒) พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
 - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ อบรม สัมมนา ทักษะศึกษาดูงานแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ
- ๓) พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน
 - โครงการประชาสัมพันธ์การเสียภาษี
 - โครงการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
 - โครงการจัดทำบอร์ด/ป้ายต่าง ๆ
- ๔) พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการบริการประชาชน
 - โครงการจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
 - โครงการก่อสร้างโรงเรือนเก็บพัสดุและที่จอดรถ/อาคาร อพพร.
 - โครงการปรับปรุงอาคารและสภาพภูมิทัศน์เทศบาล
- ๕) ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
 - โครงการรณรงค์การเลือกตั้งทุกระดับ
 - โครงการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหาร
 - โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) สร้างจิตสำนึก อนุรักษ์ ปั้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - โครงการรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - โครงการฝึกอบรมอาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - โครงการปลูกต้นไม้สถานที่ราชการ และที่ทางสาธารณะต่าง ๆ
- ๒) การกำจัด บำบัด ขยะและสิ่งปฏิกูล
 - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
 - โครงการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
 - โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
 - โครงการรณรงค์และประชาสัมพันธ์สินค้าพื้นเมือง
 - โครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าพื้นเมือง

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ตำบลไม่สะดวก
- ๔.๑.๑.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำใช้ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๑.๑.๓ ไฟฟ้ายังขยายเขตไม่ถึง

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑.๒.๑ ผลผลิตตกต่ำไม่มีคุณภาพ ราคาตกต่ำ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๑.๒.๒ ขาดตลาดรองรับพืชผลการเกษตร
- ๔.๑.๒.๓ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาการเกษตรโดยใช้เทคโนโลยี
- ๔.๑.๒.๔ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๔.๑.๒.๕ ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย

๔.๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ๔.๑.๓.๑ ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด
- ๔.๑.๓.๒ การว่างงาน เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ขาดการส่งเสริมสงเคราะห์
- ๔.๑.๓.๓ การให้บริการด้านสุขภาพและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๔.๑.๓.๔ ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๑.๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ

๔.๑.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑.๔.๑ บุคลากรขององค์กร ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๔.๑.๔.๒ ปริมาณงานมากกว่าบุคลากร
- ๔.๑.๔.๓ ขาดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบงาน
- ๔.๑.๔.๔ ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมและไม่มีความรู้ด้านการเมืองท้องถิ่น
- ๔.๑.๔.๕ ขาดงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรม

๔.๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑.๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
- ๔.๑.๕.๒ คลองธรรมชาติและคูคลองตื้นเขินมีวัชพืช
- ๔.๑.๕.๓ ขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากร
- ๔.๑.๕.๔ สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ น้ำเน่าเสีย ขยะมูลฝอยตกค้าง

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๒.๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน ตำบล ให้สามารถใช้การได้ทุกฤดูกาล
- ๔.๒.๑.๒ ขุดลอกสระเก็บน้ำและคูคลองส่งน้ำ กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำคูคลอง
- ๔.๒.๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำให้ทุกหมู่บ้าน

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๒.๒.๑ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๔.๒.๒.๒ มีตลาดกลางเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๔.๒.๒.๓ การสนับสนุนด้านเงินทุน จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ
- ๔.๒.๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนในการรวมกลุ่มอย่างแท้จริง
- ๔.๒.๒.๕ แก้ไขปัญหาการว่างงาน

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- ๔.๒.๓.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
- ๔.๒.๓.๒ การมีงานทำ และการฝึกอบรมด้านอาชีพต่าง ๆ การสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ
- ๔.๒.๓.๓ การให้บริการด้านสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง
- ๔.๒.๓.๔ การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๒.๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๒.๔.๑ สนับสนุนงบประมาณและจัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒.๔.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๔.๒.๔.๓ จัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคเอกชน

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๒.๕.๑ อนุรักษ์และฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะดินและคลองธรรมชาติและ การกำจัดวัชพืช
- ๔.๒.๕.๒ สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกระเจดีย์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกระเจดีย์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลกระเจดีย์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและการพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการของเทศบาล และการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล การกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ

ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๑(๘)) (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๕๑ (๗) พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปา (มาตรา ๕๑ (๑) พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๔) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๘) การมีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)) และ (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๗) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๗) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๘) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๑๐) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) คัดลอก ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)) และ (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๕) ภารกิจอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๗) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลการะเกด ได้โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรองรับไว้ ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และดำเนินการโดยยึดหลักสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลเกาะเกิดแบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จุดแข็ง (Strength) ๑) มีการก่อสร้าง/ปรับปรุงถนน สร้างโครงข่ายการคมนาคม สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ ๒) มีการฝังท่อระบบระบายน้ำคอนกรีตครอบคลุมเต็มพื้นที่ ๓) มีระบบประปา สามารถให้บริการได้ในระดับหนึ่ง ๔) มีระบบไฟฟ้าที่ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล ๕) มีการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเพียงพอครอบคลุมทุกพื้นที่ โอกาส (Opportunity) ๑) มีการจัดทำแผนแม่บทชุมชน ๒) มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๓) รัฐบาลมีนโยบายการจัดการพัฒนาทรัพยากรน้ำเชิงบูรณาการ	๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จุดอ่อน (Weak) ๑) ถนนบางสายไม่สามารถใช้ได้ตลอดฤดูกาล ๒) ระบบไฟฟ้ายังใช้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร และไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ๓) ระบบประปายังใช้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร และไม่เต็มพื้นที่/ระบบท่อชำรุด ๔) ขาดงบประมาณในการขุดลอกแหล่งน้ำ ๕) ขาดอุปกรณ์สูบน้ำช่วยเหลือเกษตรกร ข้อจำกัด (Threat) ๑) งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทุกด้าน ๒) ช่วงฤดูหน้าฝน หากมีฝนตกชุกติดต่อกันหลายวันจะมีพายุทำให้เกิดภาวะน้ำท่วมฉับพลัน ระบายน้ำไม่ทัน ๓) ช่วงฤดูแล้งขาดน้ำใช้เพื่อการเกษตรและอุปโภค-บริโภค ๔) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๕) ระเบียบข้อกฎหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติมาก ยุ่งยาก
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ จุดแข็ง (Strength) ๑) มีการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ๒) พื้นที่เหมาะสำหรับทำอาชีพเกษตรกรรม ๓) มีอุตสาหกรรมขนาดเล็กในครัวเรือน ๔) เป็นเส้นทางจุดผ่านแดนลงสู่ภาคใต้ตอนล่างสามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้ ๕) การประกอบอาชีพเกษตรกรรม เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤติเศรษฐกิจได้	๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ จุดอ่อน (Weak) ๑) กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง ๒) ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือและงบประมาณในการประกอบอาชีพ ๓) ประชาชนขาดความรู้ ความชำนาญ เทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ ๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว โดยไม่คำนึงถึงผลเสียที่จะตามมาภายหลัง ๕) ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน

<u>โอกาส (Opportunity)</u> ๑) สินค้าเกษตรบางชนิดมีราคาสูงขึ้น เช่น ยางพารา ๒) มีการขยายพื้นที่ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น ๓) ประชาชนมีอัตราการออมสูง	<u>ข้อจำกัด (Threat)</u> ๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวน ไม่แน่นอน ๒) ประชาชนประสบภัยธรรมชาติบ่อย ๓) การดำเนินงานของส่วนราชการขาดความต่อเนื่อง
จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๓. การพัฒนาด้านคนและสังคม <u>จุดแข็ง (Strength)</u> ๑) มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพหลากหลาย ๒) มีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ให้แก่ผู้สูงอายุ/คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ๓) ปัญหายาเสพติดมีน้อย ๔) มีการจัดการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด ๕) มีอาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถ อาสาพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานของชุมชน ๖) ประชาชนในพื้นที่มีพื้นฐานด้านจิตใจอันดีงาม รักพวกพ้อง รักถิ่นฐาน รักความยุติธรรม มีการรวมกลุ่มทางสังคมค่อนข้างเหนียวแน่น ๗) บทบาทขององค์กรชุมชนมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่นสูง ๘) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสาธารณสุขของชุมชน มีการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ	๓. การพัฒนาด้านคนและสังคม <u>จุดอ่อน (Weak)</u> ๑) ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ๒) ประชาชนว่างงานจำนวนมาก ๓) กระแสบริโภคนิยมแพร่กระจายเพิ่มขึ้นทำลาย วิถีชีวิตของประชาชน ๔) ปัญหาความรุนแรงในชุมชนด้านยาเสพติด ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาการพนัน ๕) ประชาชนบางกลุ่มมีพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพไม่ดีขาดการป้องกันตนเองจากโรคต่าง ๆ
<u>โอกาส (Opportunity)</u> ๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ได้ให้อำนาจหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการ สังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางขึ้น ๒) มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<u>ข้อจำกัด (Threat)</u> ๑) การดำเนินงานของส่วนราชการขาดความต่อเนื่อง

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๔. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดแข็ง (Strength) ๑) มีการจัดการศึกษาและสถานศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ ๒) ไม่มีความขัดแย้งทางศาสนา ๓) มีการสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์สืบทอดมาจนาน ๔) ชุมชนตื่นตัวและมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ๕) มีศาสนาอันเป็นศูนย์รวมจิตใจและกิจกรรมของชุมชน ซึ่งช่วยหล่อหลอมให้ชุมชนมีความสามัคคี ๖) มีวัฒนธรรมประเพณีที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์ โอกาส (Opportunity) ๑) มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๒) มี พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ดีเป็นระบบและทั่วถึง ๓) มีศาสนสถานครอบคลุมทุกพื้นที่	๔. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดอ่อน (Weak) ๑) ขาดงบประมาณและบุคลากรทางการศึกษา ๒) สถานศึกษาขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ ๓) กระแสบริโภคนิยมแพร่กระจายเพิ่มขึ้นทำลายวิถีชีวิตของประชาชน ข้อจำกัด (Threat) ๑) สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้เยาวชนขาดทุนทรัพย์ในการศึกษา ๒) การประสานงานระหว่างส่วนราชการยังมีน้อยและไม่เป็นระบบ
จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๕. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ	๕. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ
จุดแข็ง (Strength) ๑) ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการบริหารงานยึดหลักธรรมาภิบาล ๒) ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่พึงมีและหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีการตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มและ เครือข่ายเป็นชุมชนเข้มแข็ง ๓) มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย ๔) มีการส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๕) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ	จุดอ่อน (Weak) ๑) นโยบายการบริหารมักจะเปลี่ยนไปตามฝ่ายการเมืองที่ได้รับเลือกตั้ง ๒) การปฏิบัติงานของบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจระเบียบกฎหมายเท่าที่ควร ๓) ขาดการประชาสัมพันธ์/แนะนำประชาชนในการติดต่อกับเทศบาล ๔) ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันและไม่ครอบคลุมทุกด้าน ๕) งบประมาณมีจำกัดมีรายได้ที่จัดเก็บเองและที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ ๖) ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
โอกาส (Opportunity) ๑) มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ๓) การปฏิรูประบบราชการมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจังมากขึ้น ๔) กรมส่งเสริมฯ ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา จัดหลักสูตรให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๕) พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ดีเป็นระบบและทั่วถึง	ข้อจำกัด (Threat) ๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๒) ห้วงระยะเวลาในการจัดสรรเบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน ๓) ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีงบประมาณและบุคลากรมารองรับ
๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จุดแข็ง (Strength) ๑) ประชาชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ๒) จังหวัดมีแผนแม่บทในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติแบบบูรณาการ โอกาส (Opportunity) -เมืองครุฑนครนรณรงค์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากขึ้น -การปฏิรูประบบราชการทำให้มีการรวบรวมหน่วยงานด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน -มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ	๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จุดอ่อน (Weak) ๑) ไม่มีอุปกรณ์เครื่องมือกำจัดขยะของหน่วยงาน ๒) ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ ๓) ไม่มีข้อบัญญัติตำบลเรื่องสิ่งแวดล้อม ๔) ขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ข้อจำกัด (Threat) -มีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่จะปรับปรุง/พัฒนาแหล่งน้ำ -ชาวบ้านบุกรุกก่อสร้างอาคารรุกล้ำพื้นที่สาธารณะ -การทำงานของหน่วยงานราชการที่แก้ไขปัญหาลำช้า -สิ่งแวดล้อมยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำขาดความต่อเนื่อง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมการศึกษา กิจกรรมทางศาสนา จารีตประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุข สถานีนอนมัย
- พัฒนาเศรษฐกิจให้ประชาชนมีอาชีพ มีงานทำและเพิ่มรายได้
- การจัดการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- พัฒนาการบริหารโครงการที่ดี เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

๒. การพัฒนาเมืองน่าอยู่

- ก่อสร้าง บำรุง รักษา ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ระบบบำบัดน้ำเสีย
- ปรับปรุงภูมิทัศน์

ภารกิจรอง

- ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- การพัฒนาเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเกาะเกด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๐ อัตรา ซึ่งเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลเกาะเกด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลการะเกด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ สท.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลการะเกด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ สท.ในฐานะตัวแทน ๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามาก ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตพื้นที่ ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลการะเกด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริหารข้อมูลข่าวสาร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริหารข้อมูลข่าวสาร	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ - งานธุรการ ๕.๒ ศพด.ทต.การะเกด ๕.๓ ศพด.ทต.การะเกดบ้านศาลาตะเคียน	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ - งานธุรการ ๕.๒ ศพด.ทต.การะเกด ๕.๓ ศพด.ทต.การะเกดบ้านศาลาตะเคียน	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลการะเกด ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างแผนอัตรากำลังเพื่อควบคุมอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลการะเกด และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลการะเกด ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เน้นพัฒนาเส้นทางการคมนาคมภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยอย่างทั่วถึง พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่รองรับภารกิจงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๓. นายช่างโยธาชำนานูงาน
๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)
๕. เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน
๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)
๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)
๘. พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา (ภารกิจ)
๑๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ภารกิจ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต เน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ การรณรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพยาและผู้ที่เกี่ยวข้องให้น้อยลง การรณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง และป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อเฝ้าระวังป้องกัน ปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่ การพัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง การส่งเสริมการทำนุบำรุง และรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา พื้นฟูต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทาง วัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชน การสงเคราะห์และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้ ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม สร้าง กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน ส่งเสริมกิจกรรม ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย บรรเทาสาธารณภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)
๓. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
๔. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๕. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๗. นักพัฒนาชุมชน (ลจ.)
๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)
๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)
๑๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)
๑๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๔. ครู คศ.๒
๑๕. ครู คศ.๑
๑๖. ครูผู้ช่วย (ครูผู้ช่วย)
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๑๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ เน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อย พัฒนาองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ เพิ่มมูลค่าการผลิต ด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการฯ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจงาน ดังนี้

๑. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๒. นักพัฒนาชุมชน (ลจ.)
๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ)

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เน้นส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทย เพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภคอย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน การส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษ และควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและการคัดแยกขยะในแหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์ จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล (ภารกิจ)
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)

ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการพัฒนาองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิตสำนึกธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริการประชาชน ลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจงาน ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๓. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)
๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๗. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๘. เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)
๙. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
๑๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ
๑๑. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๑๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
๑๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
๑๔. พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.)
๑๕. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)
๑๖. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ภารกิจ)

๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)

๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)

๑๙. นักการ (ทั่วไป)

๒๐. คนงาน (ทั่วไป)

เทศบาลตำบลเกาะเกด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลเกาะเกด และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกาะเกดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะเกด
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

๑. ด้านการเก็บรักษาไว้

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๑	การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศบุคลากรเป็นปัจจุบันและถูกต้องในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคนครองจำนวน ๕๓ คน และตำแหน่งว่าง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๖ คน ๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ คน ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ คน ๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ คน	- เพื่อให้มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศบุคลากรเป็นปัจจุบัน และถูกต้องในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติการศึกษา ข้อมูลอัตราเงินเดือน ค่าส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวนรอบอัตรากำลัง มีคนครอง ตำแหน่งว่าง ตรงกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	<u>เชิงปริมาณ</u> - มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรที่มีคนครอง ๕๓ คน และตำแหน่งว่าง จำนวน ๗ ตำแหน่ง (พนักงานเทศบาลว่าง ๖ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างตามภารกิจว่าง ๑ ตำแหน่ง) ร้อยละ ๑๐๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒	โครงการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติราชการ	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะเกด
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๒. ด้านการพัฒนา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๒	การส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ กิจกรรม ๕ ส.	- ความสำเร็จของแต่ละกิจกรรม	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ แต่ละกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๙ (ดำเนินการแล้ว) วันที่ ๒๔ เม.ย.๒๕๖๙ (ดำเนินการแล้ว)
๓	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๔	โครงการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะเกด
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

๓. ด้านการสรรหา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๑	การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	- เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร - เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด	สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ดีภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การให้โอน (ย้าย) และการรับโอน(ย้าย) - รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรบรรจุและแต่งตั้ง และโอน (ย้าย) ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๓	การให้โอน (ย้าย) และการรับโอน (ย้าย) - สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรมีการรับโอน/ให้โอน (ย้าย) ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะเกด
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๑	การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - จัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในแบบประเมิน ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ในเดือนแรกของรอบการประเมิน	- เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	พนักงานเทศบาลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ - ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะเกด
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๓	การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - จัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในแบบประเมิน ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ในเดือนแรกของรอบการประเมิน	- เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	พนักงานจ้างได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ - ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

