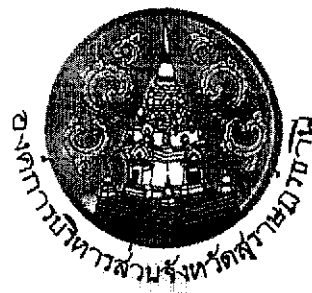


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐



องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ฝ่ายบริหารงานบุคคล  
โทร. ๐-๗๗/๒๗-๒๙๔๑



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๒ ข้อ ๑๗ และข้อ ๓๗/๐ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และข้อ ๑๒ แห่งประกาศ ก.จ.จ. สุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายทองศักดิ์ ทวีทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

### องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้เสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ ให้ถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้าง ให้ถูกต้องเหมาะสม

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี และสภาพปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### สภาพทั่วไป

จังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งอยู่บนฝั่งตะวันออกของภาคใต้ ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ ประมาณ ๖๔๕ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดสงขลาและภูเก็ตซึ่งเป็นจังหวัดสำคัญในภาคใต้ ๔๐๐ และ ๓๐๐ กิโลเมตรตามลำดับ มีเนื้อที่ประมาณ ๑๓,๐๗๙.๖๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๘,๑๗๔,๗๕๘.๖๑ ไร่ มีเนื้อที่มากเป็นอันดับ ๖ ของประเทศ และมีพื้นที่มากที่สุดในภาคใต้ ฝั่งทะเลด้าน อ่าวไทยในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความยาวประมาณ ๑๕๖ กิโลเมตร มีเกาะขนาดใหญ่เป็นที่รู้จักใน ระดับประเทศ เช่น เกาะสมุย เกาะพะงัน และหมู่เกาะอ่างทอง มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดชุมพรและอ่าวไทย
ทิศใต้	ติดต่อกับจังหวัดนครศรีธรรมราช และกระบี่
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับจังหวัดพังงาและระนอง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอ่าวไทยและจังหวัดนครศรีธรรมราช

### สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่น ในภาพรวมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าความต้องการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาด้านเศรษฐกิจ ด้านการท่องเที่ยว โดยสามารถจำแนกรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสภาพภูมิประเทศที่เอื้ออำนวยให้เป็นจุดผ่านไปยังสถานที่ต่างๆ เชื่อมต่อทั้งภาคใต้ตอนบน คือ จังหวัดชุมพร เชื่อมต่อไปยังภาคใต้ตอนล่าง จังหวัดพัทลุง สงขลาและต่อไปยังจังหวัดชายแดน นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางของการเชื่อมเส้นทางสองฝั่งทะเล จากภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย เช่น จังหวัดนครศรีธรรมราชไปยังภาคใต้ฝั่งอันดามัน คือ จังหวัดภูเก็ต พังงา กระบี่และระนอง จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีจุดแข็งที่ได้เปรียบจึงควรเร่งส่งเสริมให้มีการพัฒนา โดยมีโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยให้การเชื่อมต่อเส้นทางต่าง ๆ มีความสะดวกและมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสภาพภูมิประเทศเอื้ออำนวยให้เป็นพื้นที่เหมาะสำหรับการปลูกพืชเศรษฐกิจ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาราคาค่าดี ส่งผลให้เกษตรกรหลายคนเปลี่ยนจากการทำสวนผลไม้และอาชีพอย่างอื่นมาปลูกยางพารากันมากขึ้น ซึ่งลักษณะของการกระทำเช่นนี้ไม่ได้ส่งผลด้านบวกอย่างเดียว แต่ยังคงนำซึ่งปัญหาที่เป็นกระหนาบทางลบด้วยเช่น เกษตรกรขาดความรู้ทักษะในการกรีดยาง เกษตรกรกรีดยางตั้งแต่ยางยังไม่ถึงเกณฑ์การตัด ขาดความรู้เรื่องการใช้ปุ๋ย ราคาปุ๋ยสูงขึ้น ค่าแรงงานเพิ่มสูงขึ้น เกษตรกรขาดการรวมกลุ่มเป็นสถาบันเกษตรกรในการรวบรวมผลผลิต ดังนั้นแนวทางการแก้ปัญหาคือการริเริ่มจากหน่วยงานของภาครัฐที่เข้ามาจัดการดูแลเกษตรกรทั้งระบบ

## ๓. ด้านการท่องเที่ยว

การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เนื่องจากจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียงระดับโลก จึงควรมุ่งเน้นหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่หรือแนวทางการแก้ไขปัญหที่แตกต่างออกไปจากวิธีการเดิม เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ทางด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดสุราษฎร์ธานียังมีปัญหที่สั่งสมมาจากอดีตส่วนหนึ่งและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น ปัญหาสภาพแวดล้อมบริเวณสถานที่ท่องเที่ยว การขาดแหล่งท่องเที่ยวใหม่โดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวในตัวเมืองสุราษฎร์ธานี แต่ในส่วนเกาะสมุย เกาะพะงัน จะมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวต่างชาติและคนทั่วโลก แต่ในตัวเมืองสุราษฎร์ธานีไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้ท่องเที่ยวในเมืองก่อนที่จะไปต่อยังเกาะสมุย เกาะพะงัน ตัวเมืองสุราษฎร์ธานีจึงเป็นเพียงแค่ทางผ่านให้นักท่องเที่ยวไปยังแหล่งท่องเที่ยว ต่าง ๆ ด้วยศักยภาพของตัวเมืองสุราษฎร์ธานีเองมีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจหลายที่ และมีอีกหลายแห่งรอบ ๆ ตัวเมืองที่มีระยะทางไม่ห่างจากตัวเมืองสามารถพัฒนาขึ้นมาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ เช่น ในบาง คลองร้อยสาย นั่งเรือดูหิ่งห้อย ชุมชนลีเล็ด ล่องเรือดูวัฒนธรรมท้องถิ่น พระธาตุศรีสุราษฎร์ พระบรมธาตุไชยาล่องเรือแม่น้ำพุมดวง แหลมโพธิ์ และชุมชนพุมเรียง ชื้อผ้าไหมพุมเรียง โดยการเพิ่มทางเลือกและช่องทางการท่องเที่ยวให้แก่นักท่องเที่ยวและเพิ่มศักยภาพให้กับเมืองสุราษฎร์ธานี รวมไปถึงการกระตุ้นเศรษฐกิจและให้ประชาชนมีอาชีพมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

## ๔. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

ท้องถิ่นควรมุ่งเน้นการหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีคิดที่ยึดติดกับกรอบแบบระบบราชการจะทำให้การแก้ปัญหาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างแท้จริง ในปัจจุบันสถานการณ์ทางด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของจังหวัดสุราษฎร์ธานียังมีปัญหที่สั่งสมมาจากในอดีตส่วนหนึ่งและส่วนหนึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ เช่นยาเสพติดที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับข้อจำกัดทั้งทางด้านงบประมาณและขาดกำลังคน เจ้าหน้าที่จึงไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างทั่วถึงและทันท่วงที การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ผู้สูงอายุเพิ่มจำนวนมากขึ้นหากไม่มีการบริหารจัดการที่ดีจะเป็นการสร้างปัญหาอย่างหนึ่งให้กับสังคม

ปัจจุบันในสังคมของจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น จากการทำงานระดับพื้นที่ของหน่วยงานหนึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุกำลังกลายเป็นปัญหาสำคัญทางสังคม เนื่องจากช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ไม่มีคนดูแล รวมทั้งปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาการแย่งงาน แย่งใช้ทรัพยากร ปัญหาด้านสาธารณสุขมีโรคติดต่อเพิ่มมากขึ้นและเกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาอื่น ๆ ที่ตามมาอีกมากมายที่สถานการณ์เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของจังหวัดทั้งสิ้น และส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจในภาพรวมของจังหวัด โดยเฉพาะการทำงานของหน่วยงานท้องถิ่นที่ยังขาดศักยภาพทั้งในด้านข้อมูลเชิงพื้นที่ ข้อมูลทางด้านตัวเลขที่ชัดเจน ขาดองค์ความรู้และความจริงใจในการแก้ไขปัญหา หลาย ๆ ปัญหาเป็นเรื่องของหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่ต้องเข้าไปจัดการก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงขอความร่วมมือและการส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพิ่มเติมเข้ามาเพราะปัญหาสังคมและคุณภาพชีวิตเป็นปัญหาที่กระทบต่อครอบครัวและส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น ๆ ในสังคมตามมา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างในสังคมไทย ลักษณะของปัญหาเป็นลักษณะซับซ้อนที่ต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาและต้องการความต่อเนื่องในการแก้ปัญหา

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัจจุบันสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของจังหวัดสุราษฎร์ธานียังมีปัญหาที่ส่งสมมาจากในอดีตส่วนหนึ่งและส่วนหนึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ เช่นการบุกรุกที่ป่าสงวน เพื่อขยายพื้นที่ทำกิน การบุกรุกพื้นที่ทางทะเลเพื่อเลี้ยงหอย สาเหตุของปัญหามีทั้งจากชาวบ้านที่ไม่มีที่ทำกินเป็นของตัวเองจริง ๆ และจากนายทุนหรือผู้มีอิทธิพลที่กระทำการอย่างไม่เกรงกลัวกฎหมาย นอกจากนี้ในภาพรวมของจังหวัดสถานการณ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติของจังหวัดมีแนวโน้มที่จะลดลงทั้งจำนวนและคุณภาพ

ปัจจุบันพื้นที่ป่าของจังหวัดสุราษฎร์ธานียังมีเนื้อที่ทั้งหมด ๒,๔๘๔,๐๐๐ ไร่ (ประมาณการ) มีการบุกรุกพื้นที่เพื่อเป็นที่ดินทำกินมากขึ้น โดยเฉพาะช่วงที่ยางพารามีราคาแพงหรือการบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อใช้เป็นที่ดินทำกินส่วนบุคคล ทั้งจากชาวบ้านในพื้นที่และจากนายทุนในช่วงปีที่ผ่านมา

ปัจจุบันคุณภาพน้ำของจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีคุณภาพต่ำลง ค่าเฉลี่ยออกซิเจนในน้ำมีค่าเฉลี่ยน้อยปัญหาจะมีความร้ายแรงโดยเฉพาะในชุมชนเมืองและในแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ คือการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่แม่น้ำลำคลอง แม้ว่าจะมีการรณรงค์ให้มีการติดตั้งถังดักไขมันและการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยออกสู่ชุมชน ส่งผลให้น้ำมีสารปนเปื้อนโดยเฉพาะพวกโลหะหนักซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำ

ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ปัญหาที่พบเจอในปัจจุบันคือ การบุกรุกพื้นที่ทางทะเลเพื่อเลี้ยงหอย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำประมงพื้นบ้าน ซึ่งเป็นอาชีพของชาวบ้านที่อยู่ในพื้นที่มีอาชีพทำประมงมาช้านาน ซึ่งปัญหาส่วนหนึ่งมาจากความไม่ชัดเจนของกฎหมายในการให้อำนาจอนุญาตให้มีการขยายพื้นที่เลี้ยงหอย นอกจากนี้ยังมีการบุกรุกป่าชายเลนซึ่งเป็นที่อนุบาลสัตว์ทะเลหลากหลายชนิด จึงส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศน์ทั้งระบบ

สถานการณ์ของขยะมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น และการจัดเก็บก็กำลังเป็นปัญหา เนื่องจากมีข้อจำกัดของการจัดเก็บขยะที่ไม่ทันต่อปริมาณของขยะในแต่ละวัน ตัวเลขปัจจุบันของขยะในเขตเทศบาลอยู่ที่ ๑๔๐ ตัน/วัน และมีแนวโน้มที่จำนวนจะเพิ่มมากขึ้น แม้ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของพยายามที่จะหามาตรการต่าง ๆ ที่มาช่วยเหลือในการกำจัดขยะ เช่น โครงการซาเล้งขยะ หอดผ้าป่าขยะ ขยะแลกไข่ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องของการสถานที่กำจัดขยะซึ่งมองว่าเป็นเรื่องของการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจากมีหลายชุมชนที่ไม่เห็นด้วยให้นำขยะเข้าไปทิ้งในพื้นที่ของตน แต่ทั้งนี้ยังไม่ได้ฟังถึงวิธีการและการจัดการที่เป็นระบบของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งประเด็นนี้ยังคงเป็นปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขต่อไป

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจการและจัดระบบบริการสาธารณะในเขตพื้นที่จังหวัด ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ มียุทธศาสตร์การพัฒนาโดยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาระบบผังเมืองและสาธารณูปโภค
- (๓) ปรับปรุง พัฒนา ดูแลรักษาแหล่งน้ำ

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนและให้การสงเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต แก่เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (๒) พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมและสาธารณสุข สุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

- (๓) พัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม

- (๔) ส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) พัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- (๒) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) พัฒนาศักยภาพ ครูและบุคลากรด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดระเบียบชุมชนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด
- (๒) พัฒนาศักยภาพผู้นำและประชาชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- (๓) พัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการท่องเที่ยว ทรพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- (๒) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ กิจกรรม การตลาดและยกระดับมาตรฐานการบริการด้านการท่องเที่ยว
- (๓) ส่งเสริม อนุรักษ์ ปั่นฟู สร้างเครือข่ายและเฝ้าระวัง ทรพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ทำนุบำรุง และส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา
- (๒) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี ปรากฏชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) พัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๒) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิ เสรีภาพและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- (๒) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะและส่งเสริมการประชาสัมพันธ์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้วางแนวคิดในการพัฒนาองค์กร นำนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี สถานการณ์ปัจจุบัน แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาในอนาคต ข้อมูลเพิ่มเติมในภาพรวมของประเทศและของภาคได้ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการประชุมระดม ความคิดเห็นจากภาคีภาคการพัฒนา นำมาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งสามารถสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางการพัฒนาจังหวัดภายใต้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีความโดดเด่นและมีชื่อเสียงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์</p> <p>๒. มีแหล่งเรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้านด้านต่าง ๆ ในพื้นที่</p> <p>๓. ประชาชนมีความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๔. ความหลากหลายของวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p>	<p>๑. ประชาชนหลงใหลในวัตถุนิยม จนทำลายศิลปกรรมและวัฒนธรรมดั้งเดิม</p> <p>๒. ขาดการรวบรวมข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓. ประชาชนไม่เห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการถ่ายทอดวัฒนธรรม</p> <p>๒. นโยบายรัฐบาลเน้นด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลดีต่อ การพัฒนาด้านคุณธรรม</p> <p>๓. โลกปัจจุบันมีกระแสนิยมในด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p>	<p>๑. การรับวัฒนธรรมตะวันตกและเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรม</p> <p>๒. ขาดผู้สืบทอดด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๓. วิธีการดำเนินชีวิตของครอบครัวในปัจจุบันมุ่งเน้นทางด้านวัตถุนิยมจึงไม่มีเวลาปลูกฝังให้เยาวชนมีความตระหนักศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p>

๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีความโดดเด่นทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์</p> <p>๒. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ หลากหลายมีศักยภาพสูงในการพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>๓. ประชาชนมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ทำเลที่ตั้งเหมาะสมเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงภูมิภาคใกล้เคียง</p> <p>๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพสูงและมีชื่อเสียงระดับโลก</p> <p>๖. ทรัพยากรธรรมชาติมีความหลากหลายและอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง</p>	<p>๑. ทรัพยากรธรรมชาติถูกใช้ประโยชน์รวดเร็ว โดยขาดการจัดระเบียบและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี</p> <p>๒. การโฆษณาประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวของจังหวัดไม่เพียงพอต่อแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๓. บุคลากรการท่องเที่ยวในส่วนของภาคบริการยังขาดทักษะและความพร้อมในการต้อนรับนักท่องเที่ยวในด้านจิตสำนึกของการให้บริการทั้งทางด้านทักษะและด้านภาษาต่างประเทศ</p> <p>๔. จำนวนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ค่อนข้างน้อยและโปรแกรมการท่องเที่ยวของธุรกิจนำเที่ยวบนฝั่งในจังหวัดยังมีน้อยมาก</p> <p>๕. ปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลให้นักท่องเที่ยวต่างชาติไม่มั่นใจในการเดินทางมาเที่ยวภาคใต้</p> <p>๖. หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง</p> <p>๗. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน</p> <p>๘. ขาดการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวให้มีความเชื่อมโยงภายในจังหวัด</p> <p>๙. จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีทรัพยากรการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายแต่ขาดการบริหารจัดการที่ดี ขาดการจัดระเบียบในบริเวณแหล่งท่องเที่ยวและปัญหาสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๑๐. จังหวัดสุราษฎร์ธานีขาดความชัดเจนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดและการวางแผนวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ในการรองรับนักท่องเที่ยวทำให้เกิดภาวะขาดแคลนปัจจัยพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการและการพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวใหม่ ในพื้นที่ท่องเที่ยวหลัก</p> <p>๑๑. การท่องเที่ยวขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๑๒. มีการบุกรุกพื้นที่ป่า</p> <p>๑๓. ขาดการจัดการด้านขยะมูลฝอยอย่างจริงจัง</p>

๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีกลุ่ม/องค์กร ที่ดำเนินกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. มีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. มีหน่วยงานการท่องเที่ยวตั้งอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p> <p>๔. มีสถาบันการศึกษาที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจการท่องเที่ยวรวมถึงมีความพร้อม ในการพัฒนาและฝึกอบรม บุคลากรทางการท่องเที่ยว</p>	<p>๑. ขาดการประสานบูรณาการระหว่างหน่วยงาน</p> <p>๒. ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลายอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการบริการสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมขนาดใหญ่</p> <p>๕. ปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อประชาชนให้ความตื่นตัวน้อย</p> <p>๖. สถานที่ท่องเที่ยวซึ่งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติไม่เอื้อต่อการพัฒนาและการลงทุน</p>

๓. ด้านคุณภาพการศึกษา

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะ ประสบการณ์ด้านการศึกษา</p> <p>๒. มีสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการพัฒนาด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. มีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๔. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีโรงเรียนถ่ายโอนในสังกัด ทำให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๖. นโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดบทบาทภารกิจ หน้าที่ เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนไว้ชัดเจน</p> <p>๗. จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบและตามอัธยาศัย</p>	<p>๑. ความไม่ต่อเนื่องด้านนโยบาย ระบบบริหารและการจัดการศึกษาทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. การเชื่อมโยงเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาด้านการศึกษาไม่เพียงพอ</p> <p>๓. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการด้านการศึกษา</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาและสร้างความพร้อมให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๒. การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาทำให้มีเอกภาพในการจัดการศึกษา มากขึ้น</p> <p>๓. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้สามารถเพิ่มโอกาสและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้กับประชาชน</p> <p>๔. รัฐบาลสนับสนุนขยายโอกาสทางการศึกษาและมีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนที่ยากจน</p> <p>๕. นายกรัฐมนตรีบริหารส่วนจังหวัดมีนโยบายพัฒนาทางการศึกษา</p>	<p>๑. คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในชนบทและในเมืองมีความแตกต่างกันค่อนข้างสูง</p> <p>๒. ค่านิยมเน้นด้านคุณวุฒิการศึกษา มากกว่าคุณภาพทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคน</p> <p>๓. หลักสูตรการเรียนการสอนถูกกำหนดจากส่วนกลางไม่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้</p> <p>๔. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านการจัดการศึกษา</p> <p>๕. นโยบายด้านการถ่ายโอนการศึกษาไม่ชัดเจน บุคลากรทางการศึกษาไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง</p>

๔. ด้านกีฬา

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. สนามกีฬาระดับจังหวัดสามารถจัดการแข่งขันระดับชาติได้ และอยู่ใกล้แหล่งชุมชนมีความสะดวกในการใช้บริการ</p> <p>๒. จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความพร้อมด้านสถานที่ ตำบลอำเภอส่วนใหญ่ มีสนามกีฬาที่สามารถให้บริการแก่เยาวชนและประชาชน</p> <p>๓. มีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินการด้านกีฬา</p> <p>๔. มีนักกีฬาที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาสู่อาชีพ</p> <p>๕. ส.อบจ. เข้ามามีบทบาทในด้านกีฬามากขึ้น</p>	<p>๑. บุคลากรด้านการกีฬาไม่เพียงพอ</p> <p>๒. อุปกรณ์กีฬาสำหรับให้บริการไม่เพียงพอ กับความต้องการของประชาชน</p> <p>๓. ขาดศูนย์ฝึกกีฬาระดับอำเภอ</p> <p>๔. สนามกีฬาประเภทต่าง ๆ บนเกาะลำพูนไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>๕. มีสาธารณูปโภคครบถ้วนแต่เปิดให้บริการไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ เช่น สนามฟุตบอล วอลเลย์บอล เปตอง มีกระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. นโยบายนายกองดีการบริหารส่วนจังหวัดเน้นด้านการกีฬา</p> <p>๒. รัฐบาลส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย</p> <p>๓. ผู้ประกอบการเข้ามามีบทบาทในการพัฒนากีฬา</p> <p>๔. ชุมชนมีความตื่นตัวเรื่องการเล่นกีฬาสนับสนุนการแข่งขันกีฬา</p> <p>๕. การเมืองท้องถิ่นมีการสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬามากขึ้น</p> <p>๖. พรรคการเมืองในจังหวัดให้การสนับสนุนกีฬาอุปกรณ์กีฬา</p> <p>๗. อบจ.ให้การสนับสนุนทุกหน่วยงานที่จัดการแข่งขันกีฬา</p>	<p>๑. นักกีฬาชาติผู้สนับสนุนทั้งภาครัฐ อปท. และ เอกชน ทำให้ไม่มีทุนในการพัฒนาทักษะ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. ขาดการบริหารจัดการที่ดีขององค์การด้านการ กีฬา</p> <p>๓. สังคมทุนนิยม ทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งนิยม วัตถุ มากกว่าดูแลตนเองทำให้ขาดการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา</p> <p>๔. สังคมชนบทในบางอำเภอสนใจเรื่องการแข่งขันประกอบอาชีพมากกว่าการออกกำลังกาย</p> <p>๕. นโยบายผู้บริหารของ อบจ. ด้านการส่งเสริม กีฬายังไม่เป็นระบบทำให้การพัฒนากีฬาไม่ต่อเนื่อง</p>

๕. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีเครื่องจักรกลพร้อมพนักงานขับ จำนวนมากพร้อมที่จะดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ</p> <p>๒. สามารถให้การสนับสนุนเครื่องจักรกล และบุคลากรทางด้านช่างแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่ร้องขอมาได้</p> <p>๓. พนักงานขับมีทักษะ สามารถปฏิบัติงานทดแทนสับเปลี่ยนกันได้</p> <p>๔. จังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมเป็นประตูสู่ภาคใต้ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดใกล้เคียง เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของภาคใต้ตอนบน</p>	<p>๑. เครื่องจักรกลใช้งานมานาน มีสภาพเก่าต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งจังหวัด ทำให้การบริการสาธารณะด้าน โครงสร้างพื้นฐานแก่ประชาชน ทำได้ไม่ทั่วถึง และทันต่อความต้องการ</p> <p>๓. งบประมาณมีจำนวนจำกัด พื้นที่รับผิดชอบมีมากทำให้ขาดการพัฒนาทั่วถึงทุกพื้นที่</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีหน่วยงานของภาครัฐทุกระดับให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒. มีแหล่งน้ำที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการอุปโภคบริโภค</p> <p>๓. สามารถนำเสนอโครงการต่อรัฐบาลกลางเพื่อของบประมาณมาดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานได้</p> <p>๔. รัฐบาลเล็งเห็นถึงความสำคัญด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>๑. งบประมาณในการดำเนินการส่วนใหญ่เป็นงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องรอกการจัดสรรจากรัฐบาล อาจไม่เพียงพอตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งแล้วแต่สถานะทางการคลัง</p>

๖. ด้านสังคมเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. ผลผลิตการเกษตรหลากหลาย ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผลไม้อาหารทะเล ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและส่งออก</p> <p>๒. พื้นที่เพาะปลูกและผลผลิตยางพารา ปาล์มน้ำมันมากที่สุด</p> <p>๓. ประชาชนใฝ่รู้ มีปราชญ์ชาวบ้านในองค์ความรู้หลากหลาย เช่น ด้านเกษตรชีวภาพ ด้านแพทย์แผนไทย ด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๔. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว</p> <p>๕. ประชาชนให้ความสำคัญกับสุขภาพอนามัย</p> <p>๖. ประชาชนมีการรวมกลุ่มด้านสุขภาพอย่างหลากหลาย เช่น ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมแพทย์แผนไทย ชมรมคัมภีร์ของผู้บริโภค</p> <p>๗. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับโลก ทำให้เศรษฐกิจดี</p>	<p>๑. การผลิตภาคเกษตรมูลค่าเพิ่มน้อยมี ประสิทธิภาพต่ำ ต้นทุนสูงโครงสร้างพื้นฐานใช้ประโยชน์ไม่เต็มประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ขาดแคลนแรงงานทั้งภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม</p> <p>๓. กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งเนื่องจากขาดทักษะ ความรู้ในการบริหารจัดการและการตลาด</p> <p>๔. ประชาชนขาดการรวมกลุ่มและการพัฒนาเครือข่าย</p> <p>๕. ผลผลิตทางการเกษตรบางชนิดตกต่ำ และขาดการช่วยเหลือจากรัฐบาลในการประกันราคา เช่น เงาะ มังคุด ลองกอง ทุเรียน จึงทำให้ เกษตรกรปรับเปลี่ยนพื้นที่ไปปลูกพืช เศรษฐกิจแทน เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน</p> <p>๖. การให้บริการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>๗. เกษตรกรมีความชำนาญเฉพาะการผลิตแต่ไม่มีประสบการณ์ด้านการตลาด</p> <p>๘. มีปัญหาจากกลุ่มมิเจอาชีพส่งผลต่อภาพลักษณ์ของจังหวัด</p> <p>๙. ขาดการดูแลด้านสวัสดิการสังคมอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม</p> <p>๑๐. จังหวัดไม่มีการบริหารจัดการด้านการตลาดเพื่อรองรับสินค้าเกษตร</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. สินค้าเกษตรมีราคาสูง เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน</p> <p>๒. สถาบันการเงินให้การสนับสนุนสินเชื่อแก่ผู้ประกอบการขนาดกลางขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชน</p>	<p>๑. ต้นทุนการผลิต เช่นปุ๋ยมีราคาแพง</p> <p>๒. ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ</p> <p>๓. ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาด</p>

๗. ด้านการเมือง และระบบการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการกำหนดกรอบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนส่งผลให้การให้บริการประชาชนมีความสะดวก และรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มกำลังศักยภาพที่สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามภารกิจ ได้อย่างครอบคลุมทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกำลังงบประมาณที่มีจึงทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน</p> <p>๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาเป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>๔. มีข้อกำหนดด้านกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ ทำให้มีการรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และช่วยกำกับการทำงานทั้งฝ่ายราชการและฝ่ายการเมืองให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>	<p>๑. ความต้องการของประชาชนในจังหวัดมีความคาดหวังในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั่วถึง</p> <p>๒. อำนาจในการออกกฎหมายและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีน้อย</p> <p>๓. นโยบายการของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงตามวาระการดำรงตำแหน่ง จึงทำให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหาร</p> <p>๔. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างส่วนราชการภายในองค์กร</p> <p>๕. ในการดำเนินงานต้องผ่านขั้นตอนหลายขั้นตอน ทำให้เสียเวลาการดำเนินงานและให้ความสำคัญกับงานเอกสารมากเกินไป</p> <p>๖. การจัดทำแผนงาน/โครงการยังไม่ตอบสนองต่อประโยชน์ที่จะได้รับแก่ประชาชน</p> <p>๗. การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีในบางกิจกรรมไม่เป็นไปตามภารกิจที่กำหนดโดยกฎหมาย</p> <p>๘. องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ได้กำหนดพื้นที่ หลักในการดำเนินงาน</p>

๗. ด้านการเมือง และระบบการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๕. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และยังเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖. การประสานความร่วมมือมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี</p> <p>๗. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีบุคลากรที่มีความรู้ความ</p> <p>๘. ประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีอิสระในการจัดเก็บและบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง จึงมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>๙. การใช้จ่ายงบประมาณไม่คุ้มค่ากับการลงทุน และไม่เป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยแท้จริง</p> <p>๑๐. ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>๑๑. บุคลากรไม่เข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไม่รู้อำนาจหน้าที่ของตนเอง</p> <p>๑๒. ขาดการประชาสัมพันธ์ในบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้แก่ประชาชน โดยทั่วไปให้รับทราบอย่างชัดเจน</p> <p>๑๓. จังหวัดสุราษฎร์ธานีขาดการรวบรวมข้อมูลและการวางแผนที่สมบูรณ์ที่จะเชื่อมต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. การกำกับดูแลโดยจังหวัด กรมและกระทรวงไม่กระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๒. กฎหมายกระจายอำนาจ ฯ เชื่อมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ</p> <p>๒. การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีความชัดเจนในหลายประเด็น</p>

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการกำหนดกรอบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสามารถตอบสนองการดำเนินงานตาม ภารกิจได้อย่างครอบคลุมทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ เนื่องจากมีอิสระในการจัดเก็บรายได้และบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง</p> <p>๔. การประสานความร่วมมือมีประสิทธิภาพ ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน</p> <p>๕. มีความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖. นโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจนแน่นอน</p>	<p>๑. การจัดเก็บรายได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นมีความล่าช้าไม่ต่อเนื่องไม่เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้</p> <p>๒. นโยบายของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงตามวาระการดำรงตำแหน่งจึงทำให้การบริหารเกิดความไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๓. การจัดเก็บข้อมูลยังไม่เป็นระบบ</p> <p>๔. ระบบสารสนเทศไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยกับสภาพการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๕. ประชาชนขาดความมั่นใจในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖. ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สร้างความสามัคคีภายในองค์กร</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. รัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. ประชาชนมีความตระหนักในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเปิดโอกาสให้ประชาชน ประชาคมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้โดยตรงแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ</p> <p>๒. พื้นที่ความรับผิดชอบมีความทับซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น</p> <p>๓. กฎหมายระเบียบบางประการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบ</p> <p>๔. การถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่มีความชัดเจน</p>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการ

จากสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน และภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน มีระบบการวางผังเมืองและสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนและให้มีการบริการเพื่อสุขภาพอย่างมีคุณภาพด้วยบริการที่ปลอดภัย
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนรักการออกกำลังกายและมีสันทนาการที่ดี
๔. ส่งเสริมพัฒนาด้านอาชีพการลงทุนและพาณิชย์กรรม
๕. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนา
๖. ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐานการจัด การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพ
๘. สร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๙. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อยกระดับการท่องเที่ยวในจังหวัดสุราษฎร์ธานีสู่สากล
๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน
๑๑. ส่งเสริม อนุรักษ์ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๒. ส่งเสริม พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล
๑๓. พัฒนาศักยภาพการบริการสาธารณะสู่ประชาคมอาเซียน

### ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. การแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๔. การจัดให้มีตลาดหรือพัฒนาช่องทางในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง ออกเป็น ๙ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต กองพัสดุและทรัพย์สิน กองการท่องเที่ยวและกีฬา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น จำนวน ๕๓๓ อัตรากำลัง ดังนี้

- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒๓๒ คน
- ข้าราชการครู จำนวน ๙๘ คน
- ลูกจ้างประจำสังกัด อบจ. ๓๓ คน โรงเรียน ๑ คน จำนวน ๓๔ คน
- พนักงานจ้าง สังกัด อบจ. ๑๑๔ คน โรงเรียน ๕๕ คน จำนวน ๑๖๙ คน

แต่เนื่องจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องรับการถ่ายโอนภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นจากที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๖

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่กล่าวมาข้างต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีอยู่ในปัจจุบัน

## ๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่กฎหมายกำหนด และจากการกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง เพื่อบริการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และภารกิจหลัก ภารกิจรองที่กำหนดไว้ ดังนี้

### ๔.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบจ.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานเลขานุการผู้บริหาร</li><li>- งานรัฐพิธีและพิธีการต่าง ๆ</li><li>- งานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารทั่วไปและ</li></ul> <p>สารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานรักษาความสะอาดและความ</li></ul> <p>ปลอดภัยสถานที่ราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประสานงานหน่วยงานอื่น</li><li>- งานเกี่ยวกับการกำกับและเร่งรัดการ</li></ul> <p>ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ</li></ul> <p>มอบหมาย</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบจ.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานเลขานุการผู้บริหาร</li><li>- งานรัฐพิธีและพิธีการต่าง ๆ</li><li>- งานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารทั่วไปและ</li></ul> <p>สารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานรักษาความสะอาดและความ</li></ul> <p>ปลอดภัยสถานที่ราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประสานงานหน่วยงานอื่น</li><li>- งานเกี่ยวกับการกำกับและเร่งรัดการ</li></ul> <p>ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการรับผิดชอบ</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ</li></ul> <p>มอบหมาย</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานสิทธิ สวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง</li><li>- งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการพัฒนาบุคลากร</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul> <p>๑.๓ ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานด้านนิติการ</li><li>- งานการตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย</li><li>- งานดำเนินการกิจการพาณิชย์</li><li>- งานการจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการดำเนินการทางนิติกรรม สัญญา</li><li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul>	<p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานสิทธิ สวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง</li><li>- งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการพัฒนาบุคลากร</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul> <p>๑.๓ ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานด้านนิติการ</li><li>- งานการตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย</li><li>- งานดำเนินการกิจการพาณิชย์</li><li>- งานการจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการดำเนินการทางนิติกรรม สัญญา</li><li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการประชุม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภา อบจ.</li><li>- งานเกี่ยวกับการตั้งกระทู้ถาม ข้อสอบถามและการเสนอญัตติของสภา อบจ.</li><li>- งานในหน้าที่เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับการประชุม</li><li>- งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภา อบจ.</li><li>- งานแจ้งมติที่ประชุมสภา อบจ. และมติของคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภา อบจ.</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul>	<p><b>๒. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการประชุม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภา อบจ.</li><li>- งานเกี่ยวกับการตั้งกระทู้ถาม ข้อสอบถามและการเสนอญัตติของสภา อบจ.</li><li>- งานในหน้าที่เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับการประชุม</li><li>- งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภา อบจ.</li><li>- งานแจ้งมติที่ประชุมสภา อบจ. และมติของคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภา อบจ.</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒.๒ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานเกี่ยวกับระเบียบ การทะเบียน ประวัติสมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานสิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานการขอมีบัตรประจำตัวสมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานหนังสือรับรองการเป็นสมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานการลาประเภทต่าง ๆ ของสมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานการส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปใน กิจการของสภา อบจ.</li><li>- งานเลขานุการประธานสภา/รอง ประธานสภา อบจ.</li><li>- งานเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย</li></ul>	<p><b>๒.๒ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานเกี่ยวกับระเบียบ การทะเบียนประวัติ สมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานสิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานการขอมีบัตรประจำตัวสมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานหนังสือรับรองการเป็นสมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานการลาประเภทต่าง ๆ ของสมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานการส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภา อบจ.</li><li>- งานเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปใน กิจการของสภา อบจ.</li><li>- งานเลขานุการประธานสภา/รอง ประธานสภา อบจ.</li><li>- งานเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด</li><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย</li></ul>	
<p><b>๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประชาสัมพันธ์กิจการของสภา อบจ.</li><li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน การปกครองท้องถิ่นตามระบอบการปกครอง แบบประชาธิปไตย/ตามกฎหมายเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่น/ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ และกฎหมาย อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li></ul>	<p><b>๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประชาสัมพันธ์กิจการของสภา อบจ.</li><li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน การปกครองท้องถิ่นตามระบอบการปกครอง แบบประชาธิปไตย/ตามกฎหมายเลือกตั้งสมาชิก สภาท้องถิ่น/ตามกฎหมายกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานส่งเสริม สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น</p> <p>- งานการสำรวจประชามติหรือประชาพิจารณ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสภา อบจ.</p> <p>- งานการขออนุญาตขอข้อมูลข่าวสารในกิจการของสภา อบจ.</p> <p>- งานการขออนุญาตเข้าร่วมฟังการประชุมสภา/ประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภา อบจ.</p> <p>- งานร้องเรียน/ร้องทุกข์ ของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสภา อบจ.</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๓. กองแผนและงบประมาณ</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน</b></p> <p>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>- งานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>- งานการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด</p> <p>- งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>- งานแผนงานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p>	<p>- งานส่งเสริม สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น</p> <p>- งานการสำรวจประชามติ หรือประชาพิจารณ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสภา อบจ.</p> <p>- งานการขออนุญาตขอข้อมูลข่าวสารในกิจการของสภา อบจ.</p> <p>- งานการขออนุญาตเข้าร่วมฟังการประชุมสภา/ประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภา อบจ.</p> <p>- งานร้องเรียน/ร้องทุกข์ ของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสภา อบจ.</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๓. กองแผนและงบประมาณ</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน</b></p> <p>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>- งานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>- งานการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด</p> <p>- งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>- งานแผนงานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๒ ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม/ชั่วคราว</li> <li>- งานการเงินงบประมาณ</li> <li>- งานการแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ</li> <li>- งานเกี่ยวกับโครงการเงินอุดหนุนต่าง ๆ</li> <li>- งานการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๓.๒ ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม/ชั่วคราว</li> <li>- งานการเงินงบประมาณ</li> <li>- งานการแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ</li> <li>- งานเกี่ยวกับโครงการเงินอุดหนุนต่าง ๆ</li> <li>- งานการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p><b>๓.๓ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการตรวจติดตามการดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานการประเมินผลแผนงานและโครงการ</li> <li>- งานการจัดระบบข้อมูลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และศูนย์ข้อมูลการพัฒนาจังหวัด</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลวิชาการในการพัฒนาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานติดตามประเมินผลการพัฒนาและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ DSS (Decision support system) ให้แก่ผู้บริหารในภารกิจที่สำคัญและเร่งด่วน</li> </ul>	<p><b>๓.๓ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการตรวจติดตามการดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานการประเมินผลแผนงานและโครงการ</li> <li>- งานการจัดระบบข้อมูลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และศูนย์ข้อมูลการพัฒนาจังหวัด</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลวิชาการในการพัฒนาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานติดตามประเมินผลการพัฒนาและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ DSS (Decision support system) ให้แก่ผู้บริหารในภารกิจที่สำคัญและเร่งด่วน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>- งานติดตามประเมินผลและพัฒนาและการรายงาน</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๔. กองคลัง</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <p>- งานการเบิกจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงินและเอกสารแทนการเงิน</p> <p>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา</p> <p>- งานการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ</p> <p>- งานการเบิกจ่าย การขอรับเงิน บำเหน็จบำนาญ</p> <p>- งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ</p> <p>- งานการควบคุมการเบิกจ่าย</p> <p>งบประมาณ</p> <p>- งานจัดทำงบทดลองประจำปี</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบัญชี</b></p> <p>- งานจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน</p> <p>- งานจัดทำบัญชีทุกประเภท</p> <p>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายทุกประเภท</p> <p>- งานวิชาการด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ</p> <p>- งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ แก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>- งานพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>- งานติดตามประเมินผลและพัฒนาและการรายงาน</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๔. กองคลัง</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <p>- งานการเบิกจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงินและเอกสารแทนการเงิน</p> <p>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา</p> <p>- งานการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ</p> <p>- งานการเบิกจ่าย การขอรับเงิน บำเหน็จบำนาญ</p> <p>- งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ</p> <p>- งานการควบคุมการเบิกจ่าย</p> <p>งบประมาณ</p> <p>- งานจัดทำงบทดลองประจำปี</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบัญชี</b></p> <p>- งานจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน</p> <p>- งานจัดทำบัญชีทุกประเภท</p> <p>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายทุกประเภท</p> <p>- งานวิชาการด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ</p> <p>- งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ แก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการจัดเก็บรายได้</li><li>- งานเร่งรัดการจัดเก็บรายได้</li><li>- งานเกี่ยวกับทะเบียนพาณิชย์</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๕. กองช่าง</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายเครื่องจักรกล</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลประจำปี</li><li>- งานรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุม การปฏิบัติงานของเครื่องจักรกล</li><li>- งานแผนงานและการควบคุม การบำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li><li>- งานแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง</li><li>- งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการ ด้านเทคนิค และเครื่องจักรกล แก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๕.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานแผนการปฏิบัติงานประจำปี</li><li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li><li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li><li>- งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำและอื่นๆ</li><li>- งานธุรการ</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul>	<p><b>๔.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการจัดเก็บรายได้</li><li>- งานเร่งรัดการจัดเก็บรายได้</li><li>- งานเกี่ยวกับทะเบียนพาณิชย์</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๕. กองช่าง</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายเครื่องจักรกล</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลประจำปี</li><li>- งานรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุม การปฏิบัติงานของเครื่องจักรกล</li><li>- งานแผนงานและการควบคุม การบำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li><li>- งานแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง</li><li>- งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการ ด้านเทคนิค และเครื่องจักรกล แก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๕.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานแผนการปฏิบัติงานประจำปี</li><li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li><li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li><li>- งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำและอื่นๆ</li><li>- งานธุรการ</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕.๓ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสำรวจ ออกแบบ และจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม</li><li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li><li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li><li>- งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๕.๔ ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานแผนงานและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานจัดการคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ</li><li>- งานสวนสาธารณะ</li><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๕.๕ ฝ่ายผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวางแผนและจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด</li><li>- งานการวางและจัดทำผังเมืองรวมตามที่ท้องถิ่นร้องขอ</li><li>- งานการควบคุมบังคับใช้ผังเมืองระดับต่างๆ</li><li>- งานข้อมูลด้านกายภาพ โครงข่ายคมนาคม โครงการพัฒนาแหล่งน้ำและพื้นที่เสี่ยงภัย</li><li>- งานประสานการผังเมืองในระดับจังหวัด</li><li>- งานสำรวจรายงานวิเคราะห์วิจัยทางกายภาพ</li></ul>	<p><b>๕.๓ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสำรวจ ออกแบบ และจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม</li><li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li><li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li><li>- งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๕.๔ ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานแผนงานและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานจัดการคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ</li><li>- งานสวนสาธารณะ</li><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๕.๕ ฝ่ายผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวางแผนและจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด</li><li>- งานการวางและจัดทำผังเมืองรวมตามที่ท้องถิ่นร้องขอ</li><li>- งานการควบคุมบังคับใช้ผังเมืองระดับต่างๆ</li><li>- งานข้อมูลด้านกายภาพ โครงข่ายคมนาคม โครงการพัฒนาแหล่งน้ำและพื้นที่เสี่ยงภัย</li><li>- งานประสานการผังเมืองในระดับจังหวัด</li><li>- งานสำรวจรายงานวิเคราะห์วิจัยทางกายภาพ</li></ul>	

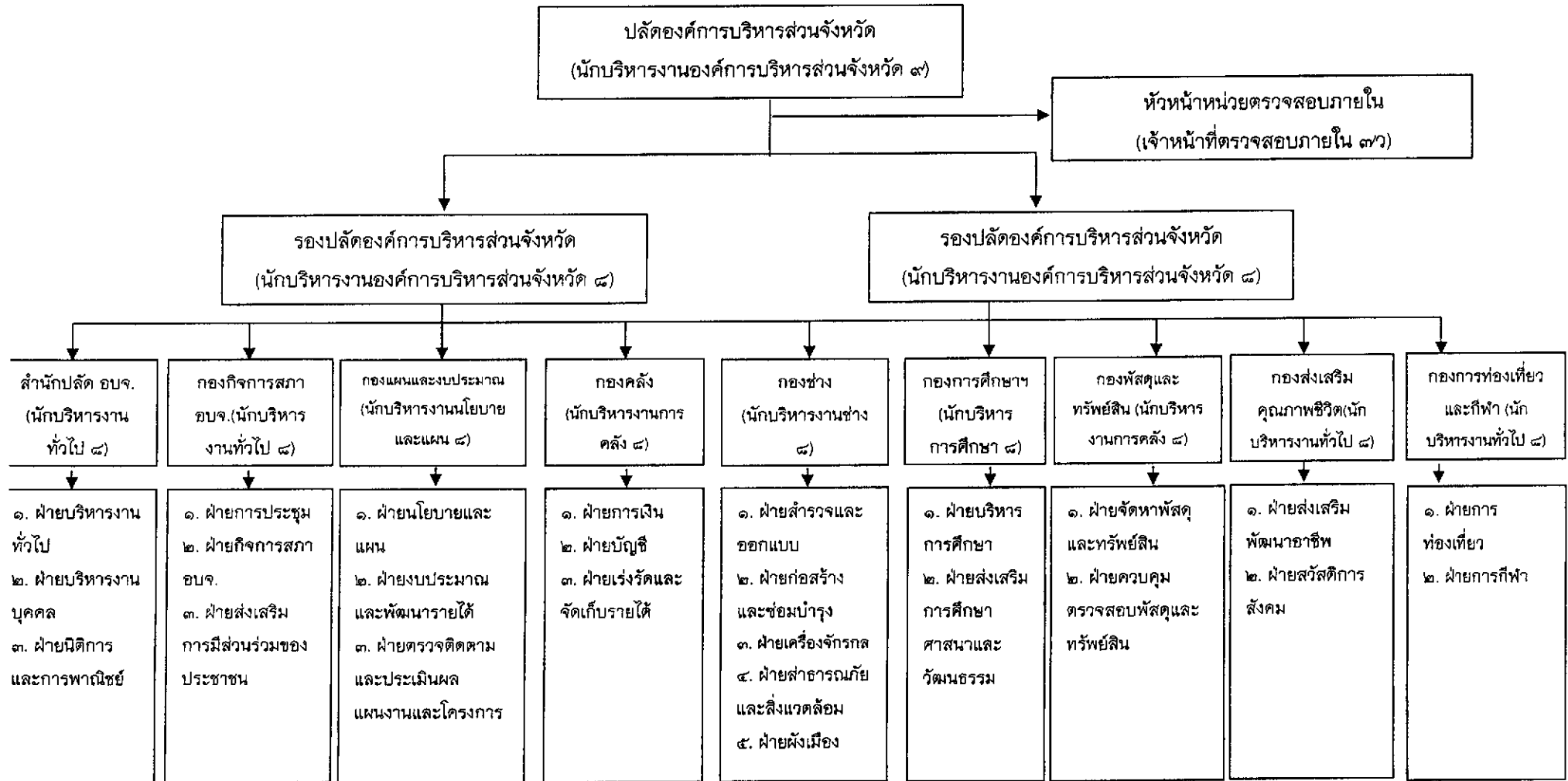
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานประเมินและติดตามการบังคับใช้ตามผังเมือง</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>- งานแผนงานและวิชาการ</p> <p>- งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาพิเศษ (กรณีถ่ายโอนศูนย์/โรงเรียนการศึกษาพิเศษ)</p> <p>- งานประชาสัมพันธ์</p> <p>- งานกิจการโรงเรียนและนักเรียน</p> <p>- งานส่งเสริมกิจการนักเรียน</p> <p>- งานส่งเสริมสวัสดิการนักเรียน</p> <p>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</p> <p>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>- งานระบบสารสนเทศ</p> <p>- งานวิจัยและประเมินผลการศึกษา</p> <p>- งานถ่ายโอนสถานศึกษา</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>- งานการศึกษานอกระบบ</p> <p>- งานกิจกรรมพัฒนานักเรียนและนักศึกษา</p> <p>- งานห้องสมุดประชาชน แหล่งเรียนรู้เครือข่ายชุมชน</p>	<p>- งานประเมินและติดตามการบังคับใช้ตามผังเมือง</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>- งานแผนงานและวิชาการ</p> <p>- งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาพิเศษ (กรณีถ่ายโอนศูนย์/โรงเรียนการศึกษาพิเศษ)</p> <p>- งานประชาสัมพันธ์</p> <p>- งานกิจการโรงเรียนและนักเรียน</p> <p>- งานส่งเสริมกิจการนักเรียน</p> <p>- งานส่งเสริมสวัสดิการนักเรียน</p> <p>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</p> <p>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>- งานระบบสารสนเทศ</p> <p>- งานวิจัยและประเมินผลการศึกษา</p> <p>- งานถ่ายโอนสถานศึกษา</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>- งานการศึกษานอกระบบ</p> <p>- งานกิจกรรมพัฒนานักเรียนและนักศึกษา</p> <p>- งานห้องสมุดประชาชน แหล่งเรียนรู้เครือข่ายชุมชน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>- งานบริหารทั่วไป</p> <p>- งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>- งานวางแผนบุคลากรและทะเบียน</p> <p>ประวัติ</p> <p>- งานการศึกษาตามอัธยาศัยและนอกระบบ</p> <p>- งานพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา</p> <p>- งานพัสดุ</p> <p>- งานการเงินและบัญชี</p> <p>-งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ</p> <p>มอบหมาย</p> <p><b>๗. กองพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p><b>๗.๑ ฝ่ายจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p>- งานแผนจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานแผนการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>- งานจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>- งานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานรายงานข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>- งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา</p> <p>วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุ</p> <p>- งานแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและเสนอความเห็นเกี่ยวกับระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ</p> <p>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๗.๒ ฝ่ายควบคุมตรวจสอบพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p>- งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน</p> <p>- งานควบคุมและเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>- งานบริหารทั่วไป</p> <p>- งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>- งานวางแผนบุคลากรและทะเบียน</p> <p>ประวัติ</p> <p>- งานการศึกษาตามอัธยาศัยและนอกระบบ</p> <p>- งานพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา</p> <p>- งานพัสดุ</p> <p>- งานการเงินและบัญชี</p> <p>-งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ</p> <p>มอบหมาย</p> <p><b>๗. กองพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p><b>๗.๑ ฝ่ายจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p>- งานแผนจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานแผนการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>- งานจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>- งานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานรายงานข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>- งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา</p> <p>วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุ</p> <p>- งานแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและเสนอความเห็นเกี่ยวกับระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ</p> <p>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๗.๒ ฝ่ายควบคุมตรวจสอบพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p>- งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน</p> <p>- งานควบคุมและเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานตรวจสอบการรับ-การเบิกจ่ายพัสดุ</p> <p>- งานจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานรายงานข้อมูลพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๔. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาอาชีพ</b></p> <p>- งานส่งเสริมอาชีพและรายได้</p> <p>- งานกองทุนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>- งานส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>- งานฝึกอาชีพและการฝึกอบรม</p> <p>- งานส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์</p> <p>ผลิตภัณฑ์</p> <p>- งานการเงินและบัญชี</p> <p>- งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ</p> <p>มอบหมาย</p> <p><b>๔.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคม</b></p> <p>- งานการสังคมสงเคราะห์และ</p> <p>สาธารณูปการ</p> <p>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>- งานสวัสดิการเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>- งานการรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน</p> <p>- งานการป้องกันโรค บำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>- งานตรวจสอบการรับ-การเบิกจ่ายพัสดุ</p> <p>- งานจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานรายงานข้อมูลพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๔. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาอาชีพ</b></p> <p>- งานส่งเสริมอาชีพและรายได้</p> <p>- งานกองทุนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>- งานส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>- งานฝึกอาชีพและการฝึกอบรม</p> <p>- งานส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์</p> <p>ผลิตภัณฑ์</p> <p>- งานการเงินและบัญชี</p> <p>- งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ</p> <p>มอบหมาย</p> <p><b>๔.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคม</b></p> <p>- งานการสังคมสงเคราะห์และ</p> <p>สาธารณูปการ</p> <p>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>- งานสวัสดิการเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>- งานการรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน</p> <p>- งานการป้องกันโรค บำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๙. กองการท่องเที่ยวและกีฬา</b></p> <p><b>๙.๑ ฝ่ายการท่องเที่ยว</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำแผนและโครงการพัฒนาการท่องเที่ยว</li><li>- งานการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว</li><li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการท่องเที่ยว</li><li>- งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว</li><li>- งานรักษาความปลอดภัยให้นักท่องเที่ยว</li><li>- งานพัฒนาด้านคุณภาพการให้บริการ</li><li>- งานพัฒนาด้านการตลาด</li><li>- งานดำเนินการส่งเสริมการลงทุน</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๙.๒ ฝ่ายการกีฬา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำแผนและโครงการพัฒนาการกีฬานันทนาการ</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนา กีฬา และ นันทนาการ</li><li>- งานจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา และ กิจกรรมนันทนาการของหน่วยงานและจังหวัด สนับสนุนองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐ และ เอกชนให้มีส่วนร่วม</li><li>- งานจัดการดูแล บำรุงรักษา สถานที่ อุปกรณ์เกี่ยวกับการกีฬา และนันทนาการ</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๑๐. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- การดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li></ul>	<p><b>๙. กองการท่องเที่ยวและกีฬา</b></p> <p><b>๙.๑ ฝ่ายการท่องเที่ยว</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำแผนและโครงการพัฒนาการท่องเที่ยว</li><li>- งานการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว</li><li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการท่องเที่ยว</li><li>- งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว</li><li>- งานรักษาความปลอดภัยให้นักท่องเที่ยว</li><li>- งานพัฒนาด้านคุณภาพการให้บริการ</li><li>- งานพัฒนาด้านการตลาด</li><li>- งานดำเนินการส่งเสริมการลงทุน</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๙.๒ ฝ่ายการกีฬา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำแผนและโครงการพัฒนาการกีฬานันทนาการ</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนา กีฬา และ นันทนาการ</li><li>- งานจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา และ กิจกรรมนันทนาการของหน่วยงานและจังหวัด สนับสนุนองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐ และ เอกชนให้มีส่วนร่วม</li><li>- งานจัดการดูแล บำรุงรักษา สถานที่ อุปกรณ์เกี่ยวกับการกีฬา และนันทนาการ</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๑๐. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- การดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li></ul>	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.  
(นักบริหารงานทั่วไป 8) (1)

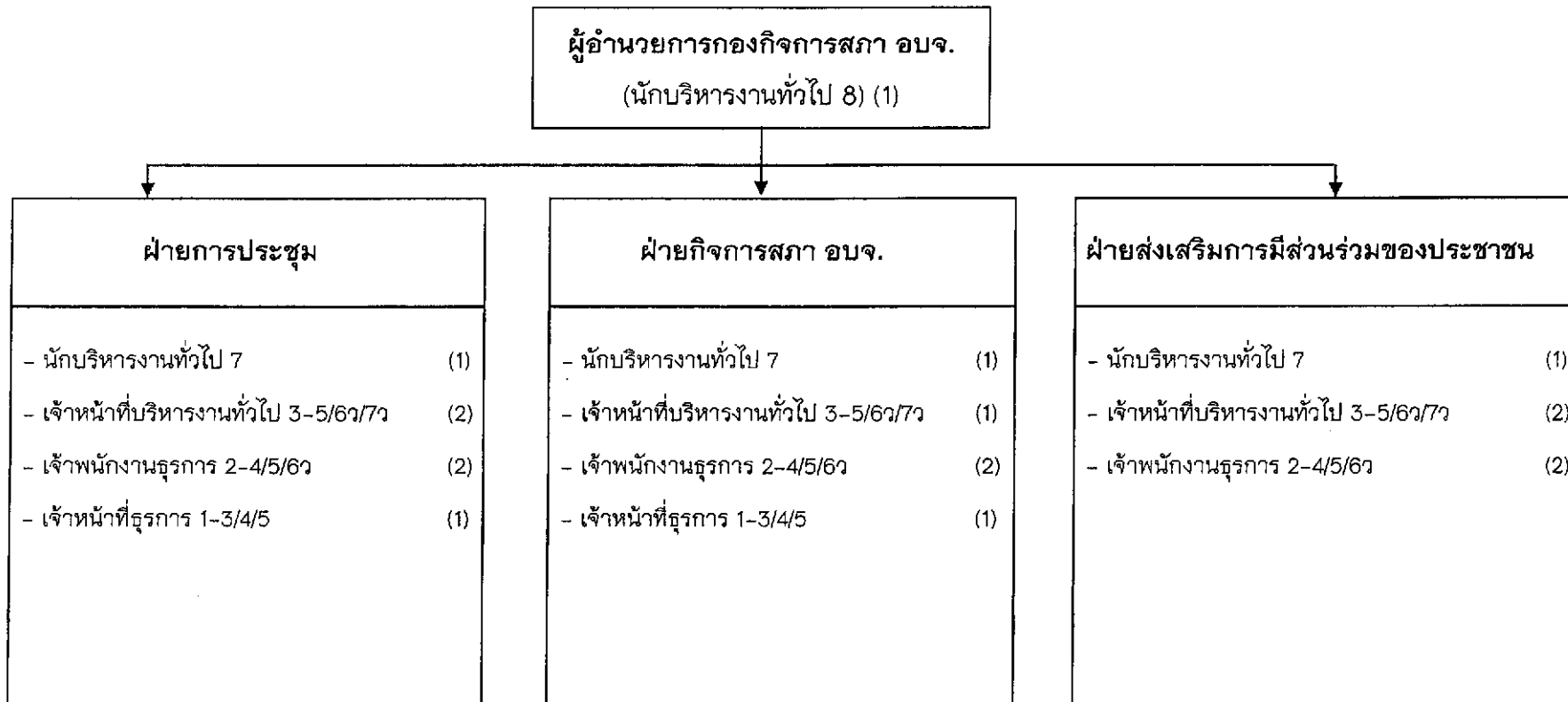
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
- นักบริหารงานทั่วไป 7	(1)
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5/6ว/7ว	(4)
- เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 3-5/6ว/7ว	(1)
- นักวิชาการประชาสัมพันธ์ 3-5/6ว/7ว	(1)
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ 2-4/5/6ว	(1)
- เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5/6ว	(3)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4/5/6ว	(1)
- เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1-3/4/5	(1)
- เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/4/5	(1)
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3/4/5	(1)

ฝ่ายบริหารงานบุคคล	
- นักบริหารงานทั่วไป 7	(1)
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5/6ว/7ว	(3)
- บุคลากร 3-5/6ว/7ว	(3)
- เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5/6ว	(1)
- เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/4/5	(1)

ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์	
- นักบริหารงานทั่วไป 6	(1)
- นิติกร 3-5/6ว/7ว	(3)
- เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1-3/4/5	(1)

ระดับ	8	7	6	3-7ว	2-6ว	1-5	รวม
จำนวน	1	2	1	15	6	5	30

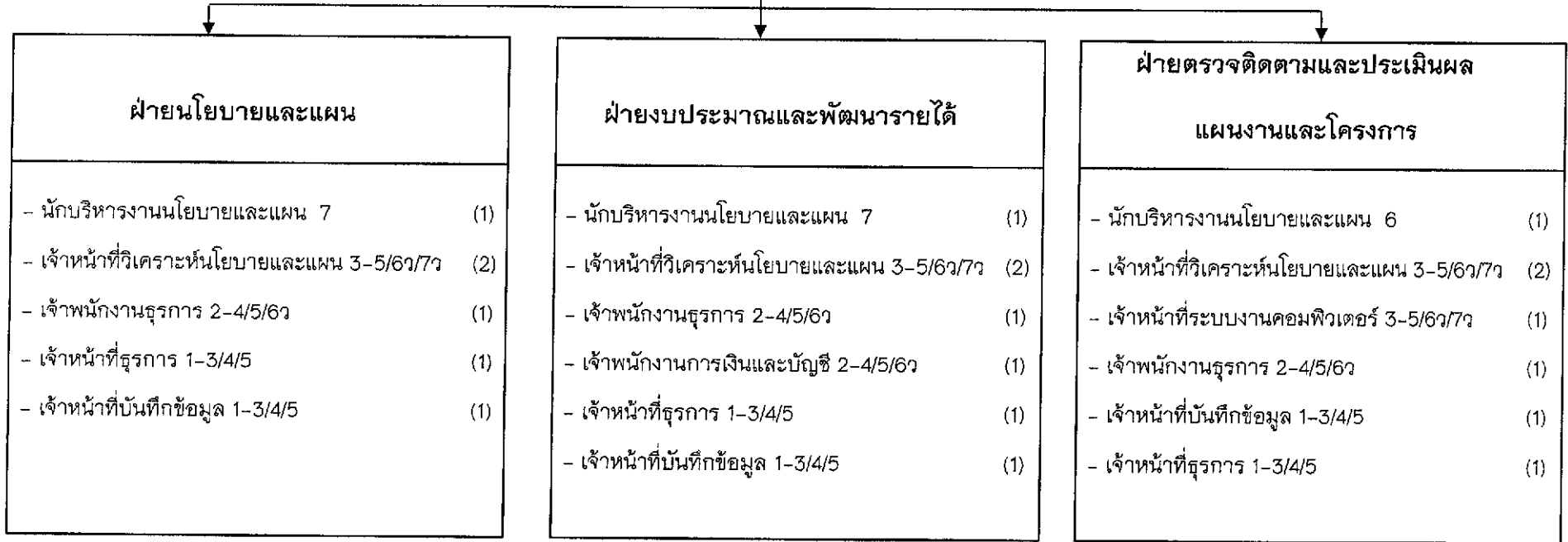
โครงสร้างของกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ระดับ	8	7	3-7ว	2-6ว	1-5	รวม
จำนวน	1	3	5	6	2	17

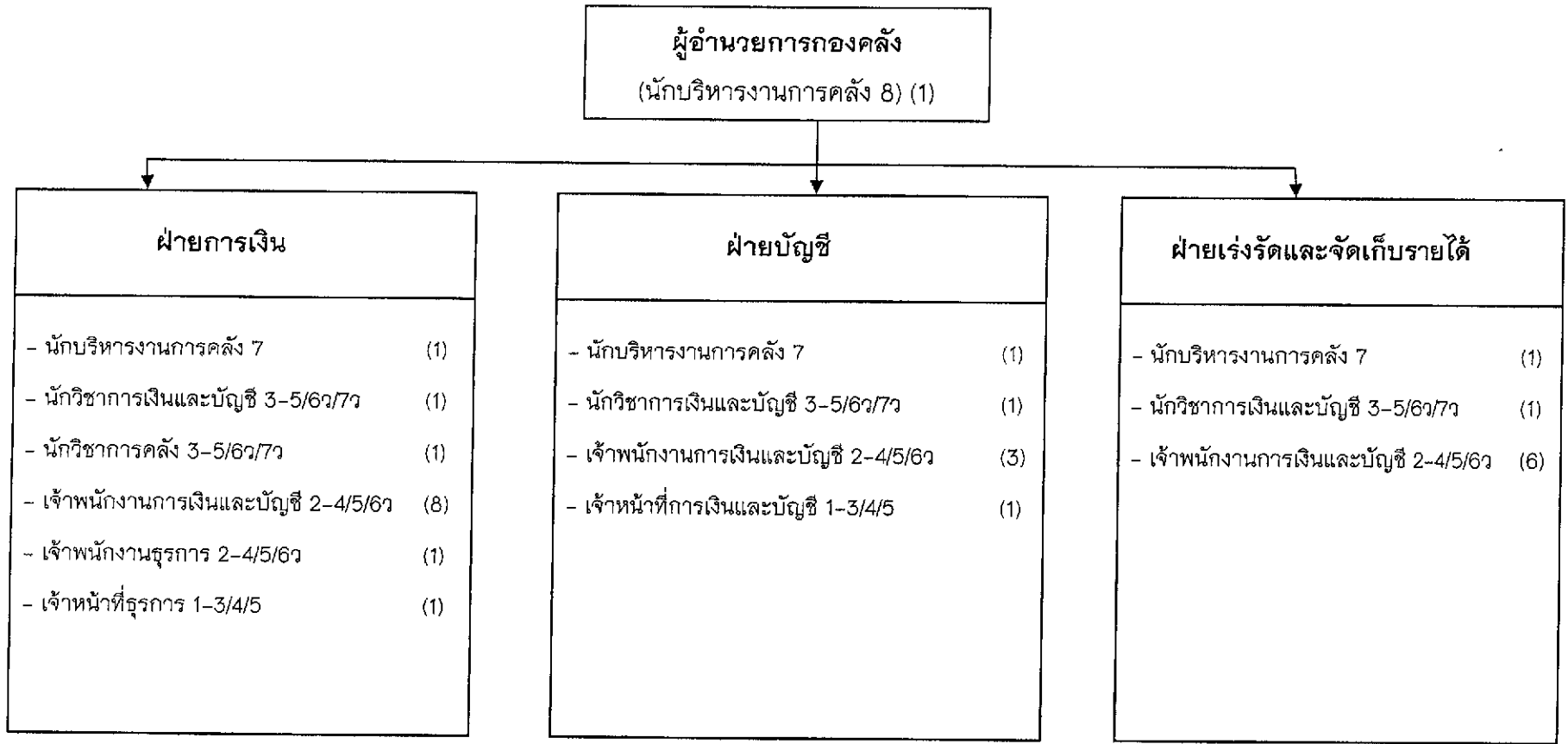
โครงสร้างของกองแผนและงบประมาณ

ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ  
(นักบริหารงานนโยบายและแผน 8) (1)



ระดับ	8	7	6	3-7ว	2-6ว	1-5	รวม
จำนวน	1	2	1	7	4	6	21

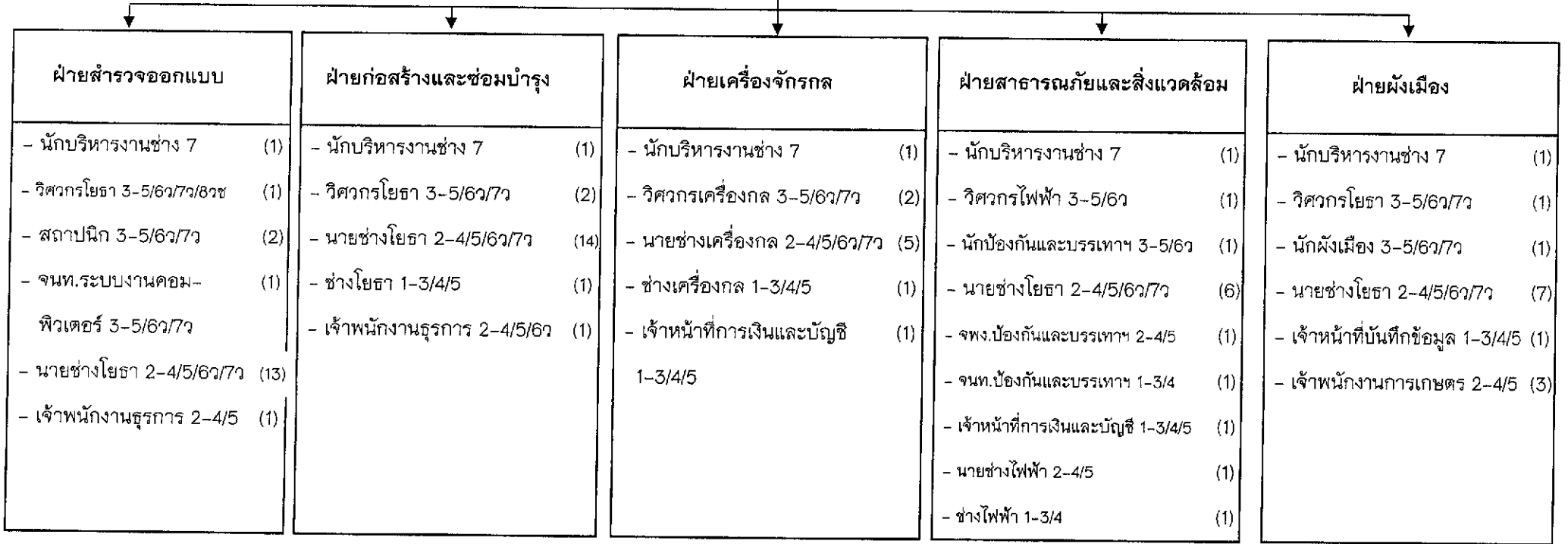
โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	8	7	3-7ว	2-6ว	1-5	รวม
จำนวน	1	3	4	18	2	28

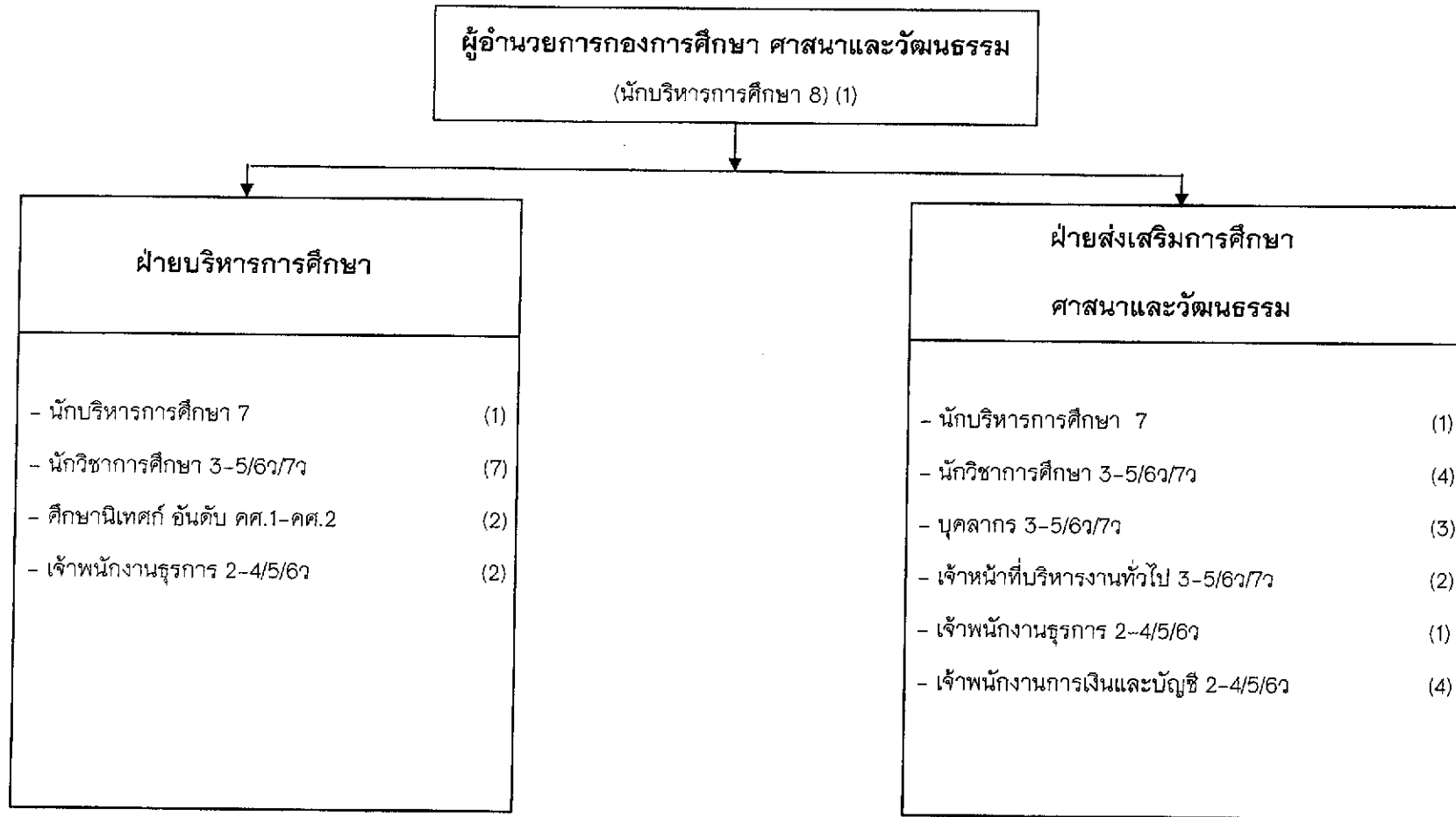
โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง 8) (1)



ระดับ	8	7	3-7ว/8วช	2-7ว	1-5	รวม
จำนวน	1	5	12	52	7	77

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	8	7	คศ.1-คศ.2	3-7ว	2-6ว	รวม
จำนวน	1	2	2	16	7	28

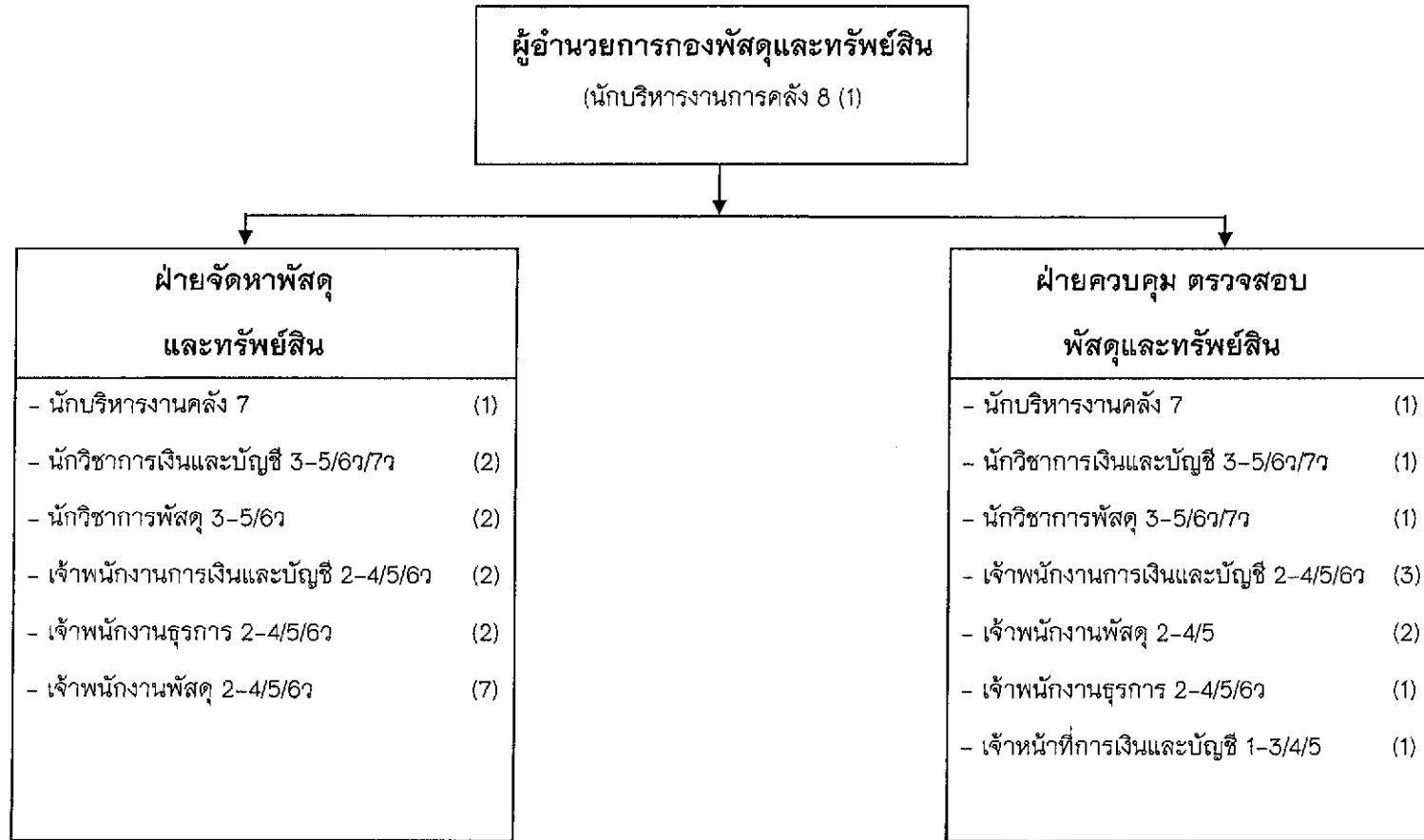
โครงสร้างของกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต  
(นักบริหารงานทั่วไป 8) (1)

ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาอาชีพ	
- นักบริหารงานทั่วไป 7	(1)
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5/6ว/7ว	(3)
- นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว/7ว	(2)
- เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5/6ว	(2)
- เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน 1-3/4/5	(1)
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3/4/6	(1)

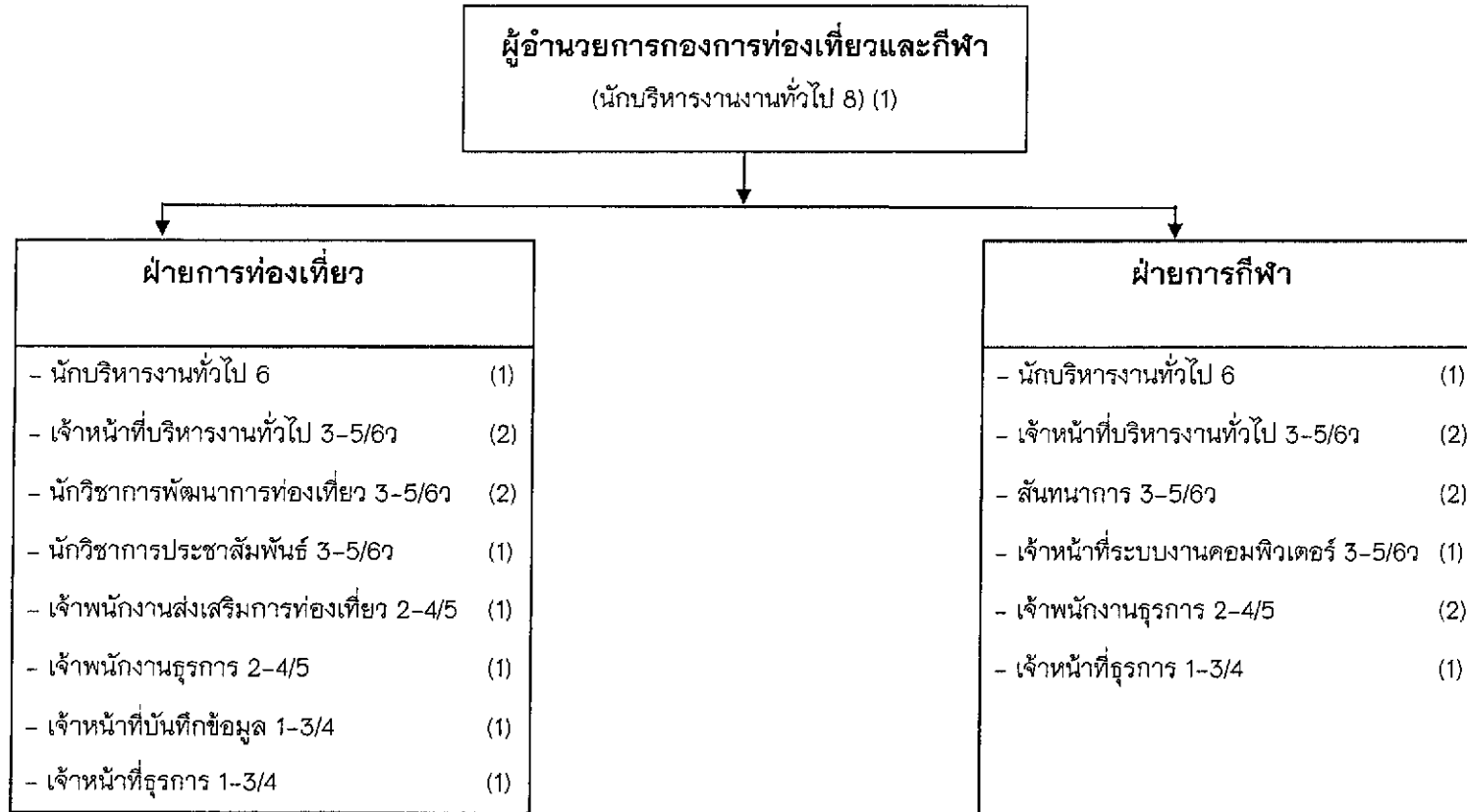
ฝ่ายสวัสดิการสังคม	
- นักบริหารงานทั่วไป 7	(1)
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5/6ว/7ว	(3)
- นักสังคมสงเคราะห์ 3-5/6ว/7ว	(2)
- นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว/7ว	(1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4/5/6ว	(1)
- เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1-3/4/5	(1)
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3/4/5	(1)
- นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ 3-5/6ว/7ว	(1)
- พยาบาลวิชาชีพ 3-5/6ว/7วช	(1)
- เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5/6ว	(2)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2-4/5/6ว	(2)

ระดับ	8	7	3-7ว	2-6ว	1-5	รวม
จำนวน	1	2	10	10	4	27



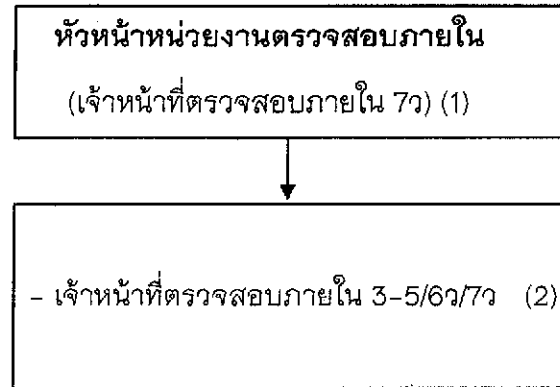
ระดับ	8	7	3-7ว	2-6ว	1-5	รวม
จำนวน	1	2	6	17	1	27

### โครงสร้างของกองการท่องเที่ยวและกีฬา



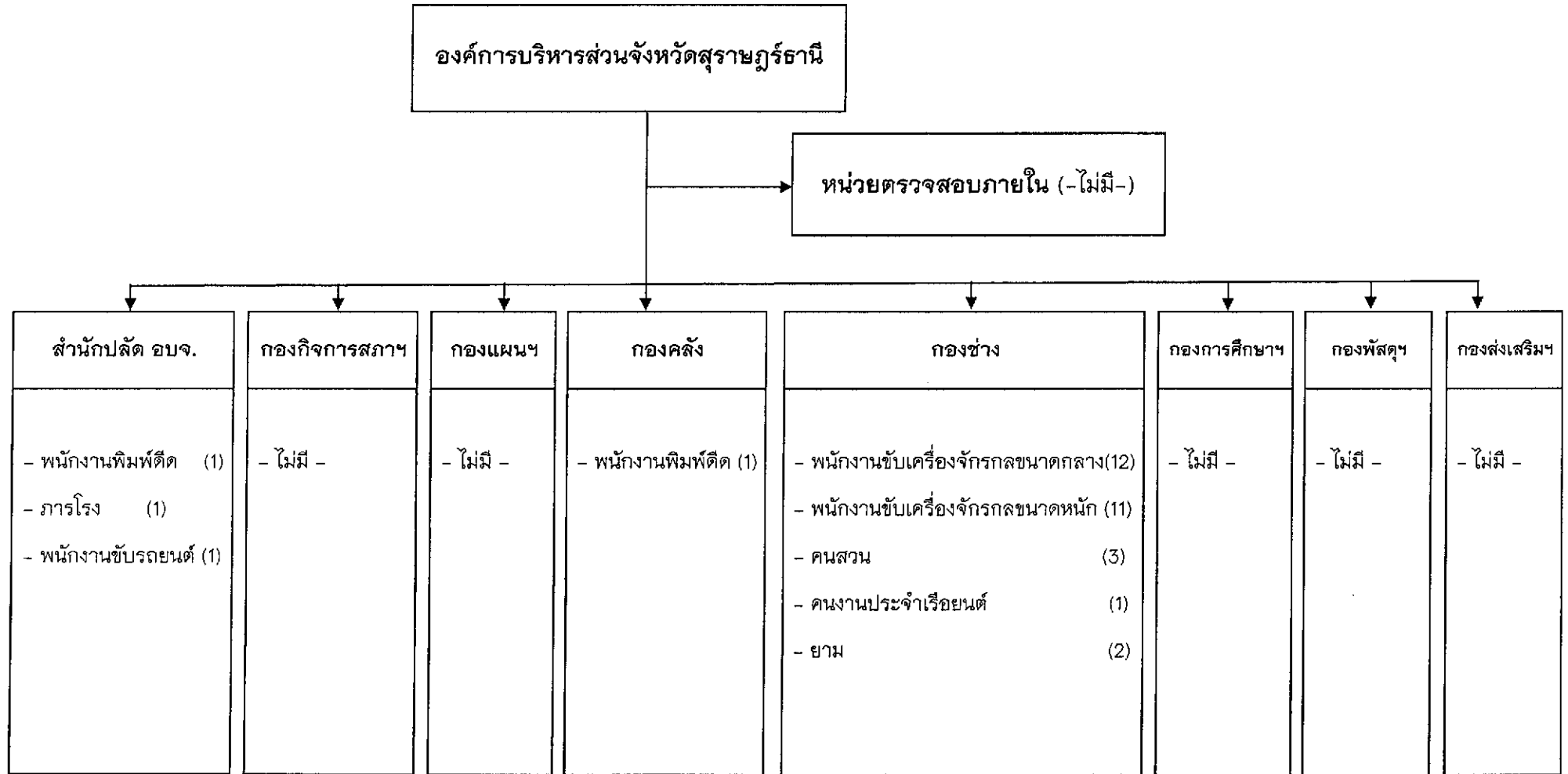
ระดับ	8	6	3-7ว	2-4/5	1-3/4	รวม
จำนวน	1	2	10	4	3	20

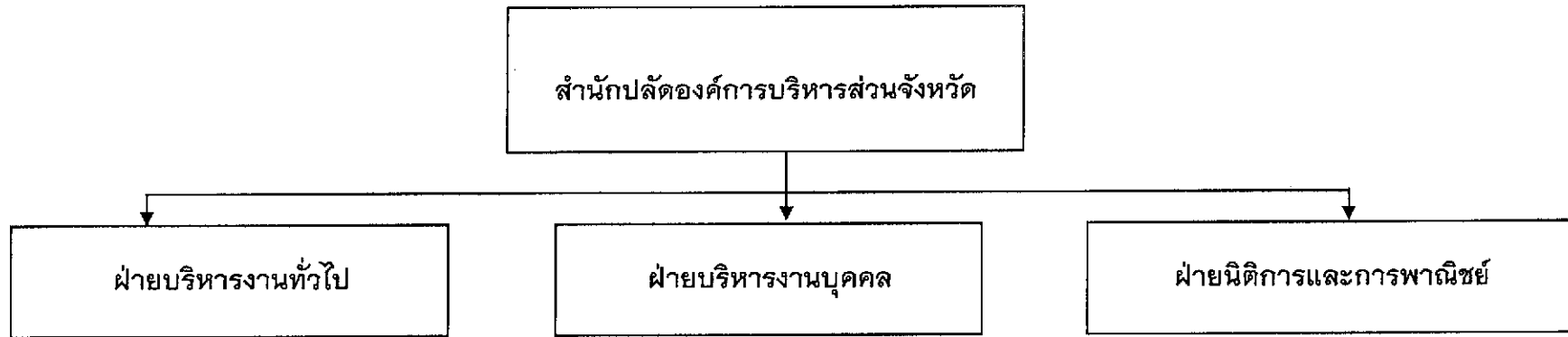
โครงสร้างของหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ระดับ	3-7๖	รวม
จำนวน	3	3

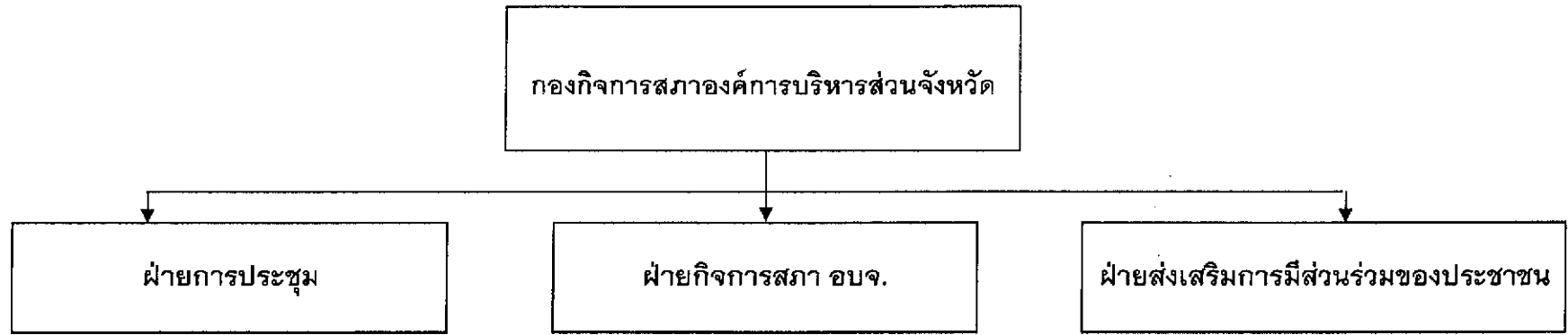
### โครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี





- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ (ตามภารกิจ) (2)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ตามภารกิจ) (2)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ตามภารกิจ) (4)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (8)

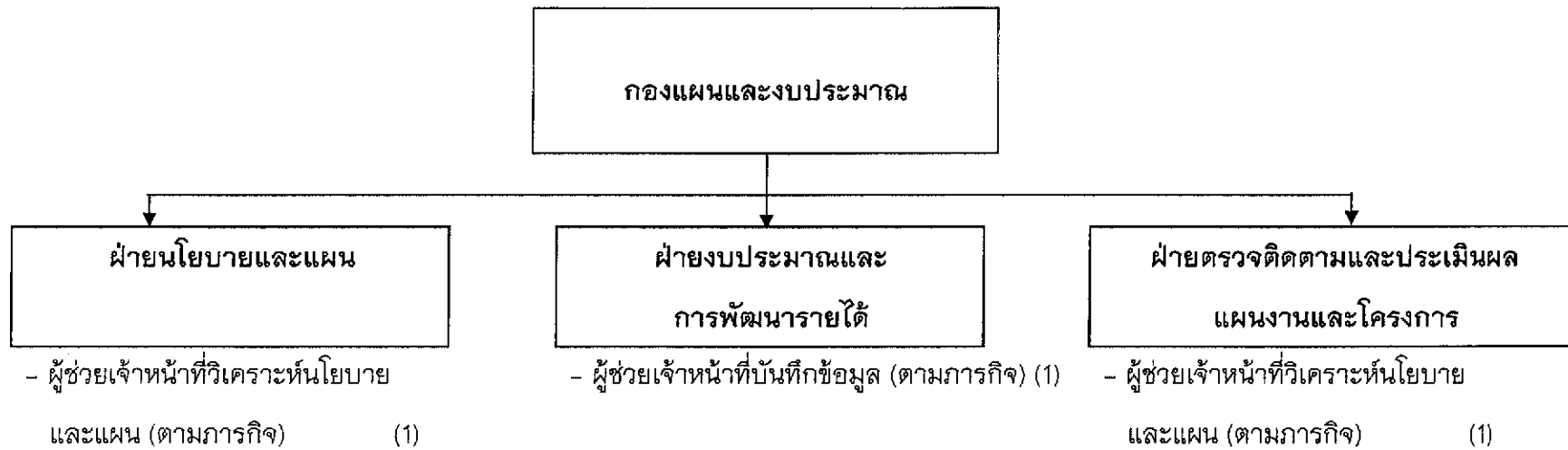
ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	8	8	-



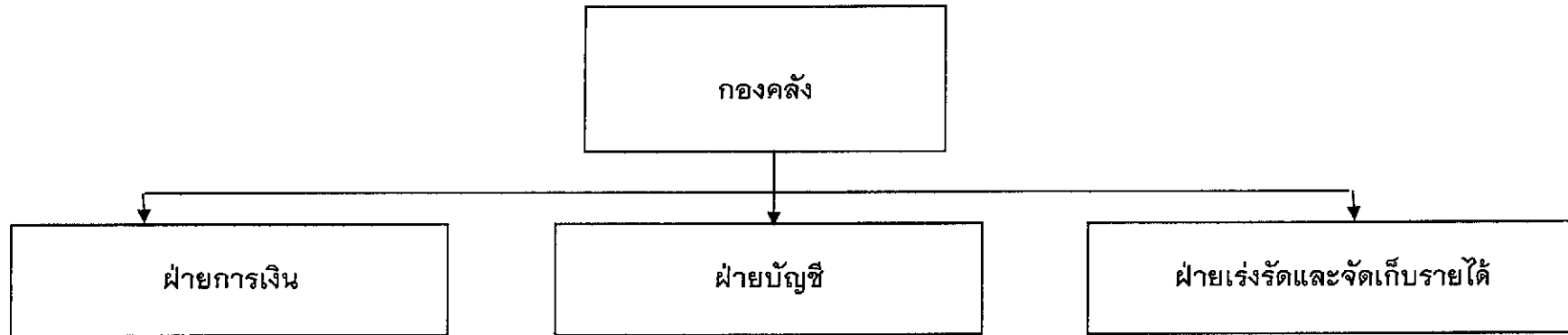
- คนงาน (ทั่วไป) (1)

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ตามภารกิจ) (1)

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	1

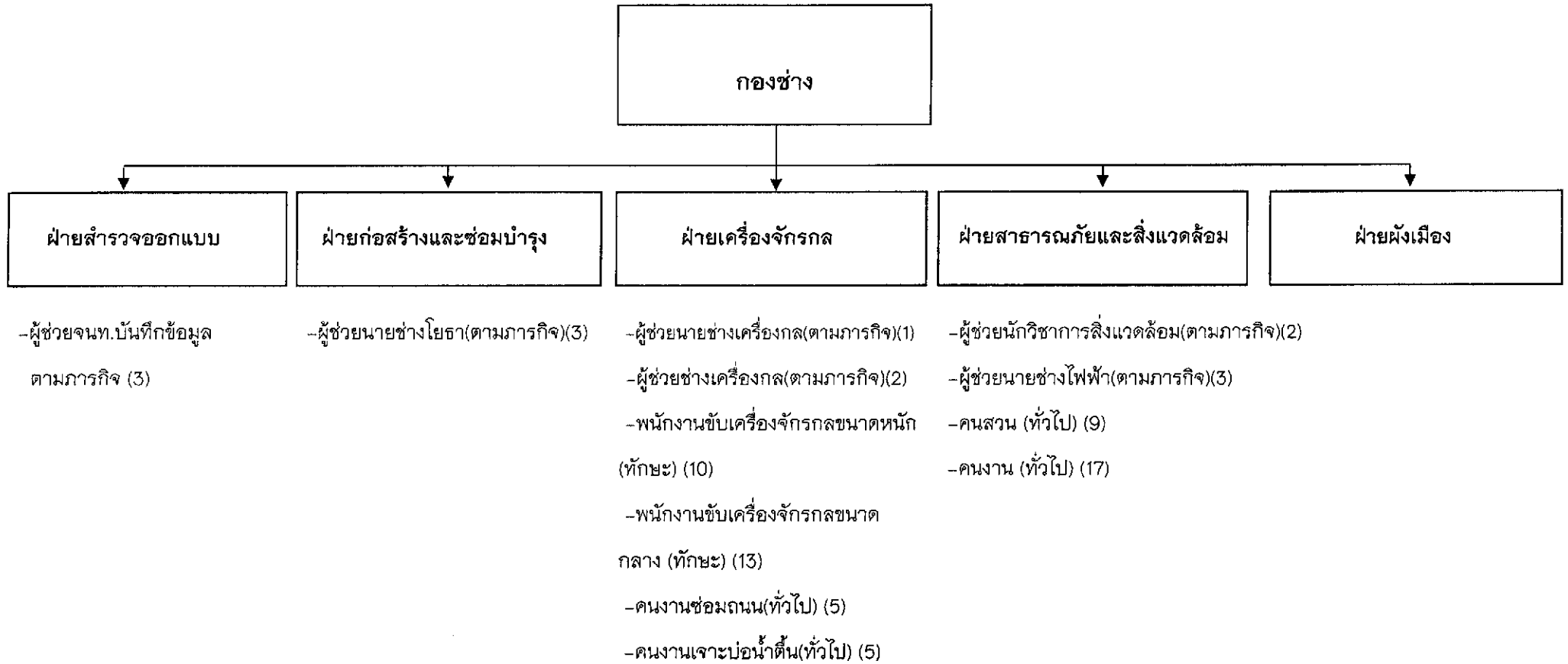


ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	3	-	-



- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ตามภารกิจ) (1)

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-



ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	14	23	36

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ฝ่ายบริหารการศึกษา

- ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการศึกษา (เชี่ยวชาญพิเศษ) (1)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) (2)

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา  
ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้ช่วยสันทนากการ (ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์(ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ตามภารกิจ) (1)
- ยาม (ทั่วไป) (2)
- คนงาน (ทั่วไป) (3)
- คนสวน (ทั่วไป) (1)

ร.ร.อบจ.สภ ๑(ดอนสักมดุงวิทย์)

- ผู้ช่วยครู(ตามภารกิจ) (15)
- ผู้ช่วยบรรณารักษ์(ตามภารกิจ) (1)
- ผช.นวก.เงินและบัญชี(ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยจพง.ธุรการ (ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ(ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน(ตามภารกิจ)(1)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึก(ตามภารกิจ)(1)
- พนักงานขับรถยนต์(ตามภารกิจ) (2)
- นักการภารโรง (ทั่วไป) (1)
- ยาม (ทั่วไป) (1)

ร.ร.อบจ.สภ ๒(บ้านดอนเกลี้ยง)

- ผู้ช่วยครู(ตามภารกิจ) (7)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (1)
- ผช.เจ้าหน้าที่การเงิน(ตามภารกิจ) (1)
- พนักงานขับรถยนต์(ตามภารกิจ) (1)
- นักการภารโรง (ทั่วไป) (1)
- คนครัว (ทั่วไป) (2)

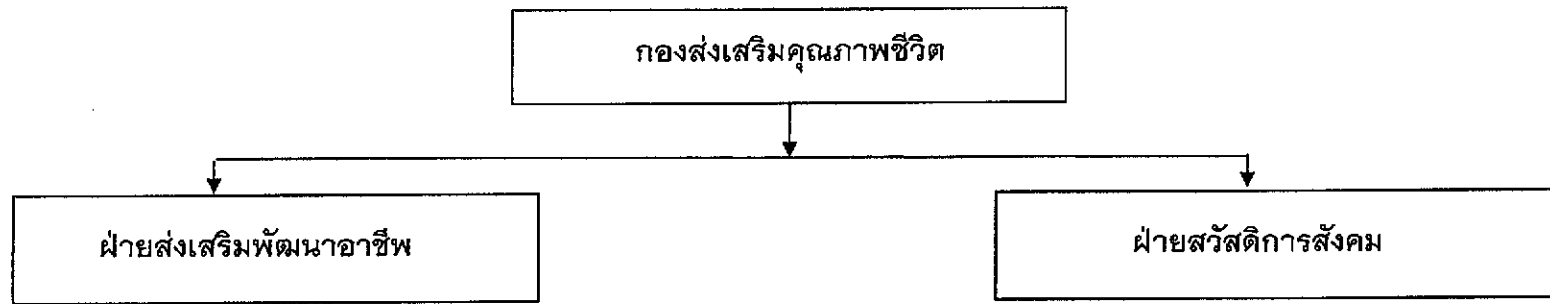
ร.ร.อบจ.สภ ๓ (บ้านนา)

- ผู้ช่วยครู(ตามภารกิจ) (9)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) (1)
- พนักงานขับรถยนต์(ตามภารกิจ) (1)
- นักการภารโรง (ทั่วไป) (1)
- คนครัว (ทั่วไป) (2)

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	49	4	14

สังกัดกอง รวม 13 อัตรา

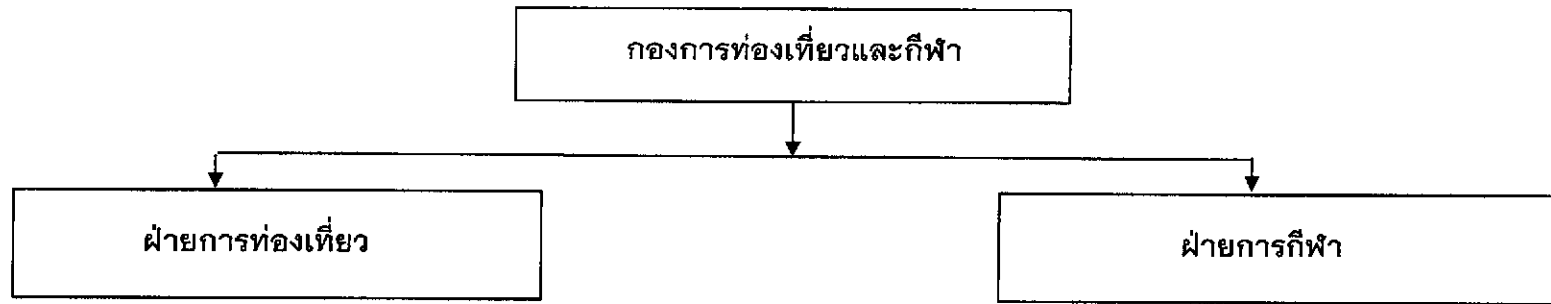
สังกัดโรงเรียน รวม 55 อัตรา



- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) (1)

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) (1)

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	2	-	-



- ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ตามภารกิจ) (1)

- ผู้ช่วยสันทนากการ (ตามภารกิจ) (1)

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ตามภารกิจ) (1)

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ตามภารกิจ) (1)

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	4	-	-

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจอันเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะต้องได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๒) การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่จะกระทำภายในระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยดำเนินการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่ ก.จ.กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีกำหนด

๒.๒ วิธีพัฒนา จะเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีควบคู่กันไป เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม เป็นต้น ซึ่งอาจกระทำโดยสำนักงาน ก.จ. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือสำนักงาน ก.จ. ร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือส่วนราชการอื่น จัดขึ้น

### การพัฒนาความชำนาญการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติงาน จะต้องได้รับการพัฒนาความชำนาญการในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป

๑.๒ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

1.3 ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารงานคน

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้มีความสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาความชำนาญการจะเลือกวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีควบคู่กันไป เช่น การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

๓) การดำเนินการพัฒนาความชำนาญการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี อาจมอบหมายให้สำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือให้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

### การพัฒนาผู้บริหาร

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร จะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑.๑ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑.๒ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๓ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑.๔ ด้านการบริหาร

๑.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒) การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร จะเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

๓) การดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี อาจจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมอบหมายสำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น หรือให้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

### **๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด**

โดยที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการปฏิบัติภารกิจอันเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประพฤติดี มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

## ส่วนที่ ๑

### มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

#### สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

## ส่วนที่ ๒

### จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เมสตีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๓๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๓๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๓๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๔๐. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๔๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๔๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### ส่วนที่ ๓

#### จรรยาวิชาชีพ

๑๓. จรรยาบรรณวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังต่อไปนี้

- (๑) ไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ
- (๒) ต้องปฏิบัติงานที่ได้รับทำอย่างถูกต้องตามหลักปฏิบัติและวิชาการ
- (๓) ต้องประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- (๔) ไม่ใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่ชอบธรรม หรือใช้อิทธิพล หรือให้ผลประโยชน์แก่บุคคลใด เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับหรือไม่ได้รับงาน
- (๕) ไม่เรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อย่างใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ
- (๖) ไม่โฆษณา หรือยอมให้ผู้อื่นโฆษณา ซึ่งการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมเกินความเป็นจริง

- (๗) ไม่ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมเกินความสามารถที่ตนเองจะกระทำได้
- (๘) ไม่ละทิ้งงานที่ได้รับทำโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๙) ไม่ลงลายมือชื่อเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ในงานที่ตนเองไม่ได้รับทำ ตรวจสอบ หรือควบคุมด้วยตนเอง
- (๑๐) ไม่เปิดเผยความลับของงานที่ได้รับทำ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าจ้าง
- (๑๑) ไม่แย่งงานจากผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น
- (๑๒) ไม่รับทำงาน หรือตรวจสอบงานขึ้นเดียวกันกับที่ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่นทำอยู่ เว้นแต่เป็นการทำงานหรือตรวจสอบตามหน้าที่ หรือแจ้งให้ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่นนั้นทราบล่วงหน้าแล้ว
- (๑๓) ไม่รับดำเนินงานขึ้นเดียวกันให้แก่ผู้ว่าจ้างรายอื่น เพื่อการแข่งขันราคา เว้นแต่ได้แจ้งให้ผู้ว่าจ้างรายแรกทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร หรือได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าจ้างรายแรก และได้แจ้งให้ผู้ว่าจ้างรายอื่นนั้นทราบล่วงหน้าแล้ว
- (๑๔) ไม่ใช้หรือคัดลอกแบบ รูป แผนผัง หรือเอกสาร ที่เกี่ยวกับงานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่นนั้น
- (๑๕) ไม่กระทำการใดๆ โดยจงใจให้เป็นที่เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียง หรืองานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น

**จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังต่อไปนี้**

- (๑) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (๒) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- (๓) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
- (๔) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
- (๕) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนา ทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
- (๖) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- (๗) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
- (๘) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย