



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์

อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕-๑๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๔
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖-๑๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๙-๓๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	๓๒-๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๘-๔๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๓-๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗-๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒-๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖-๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘-๖๕

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง
- คำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลังใหม่
- บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

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



● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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



• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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



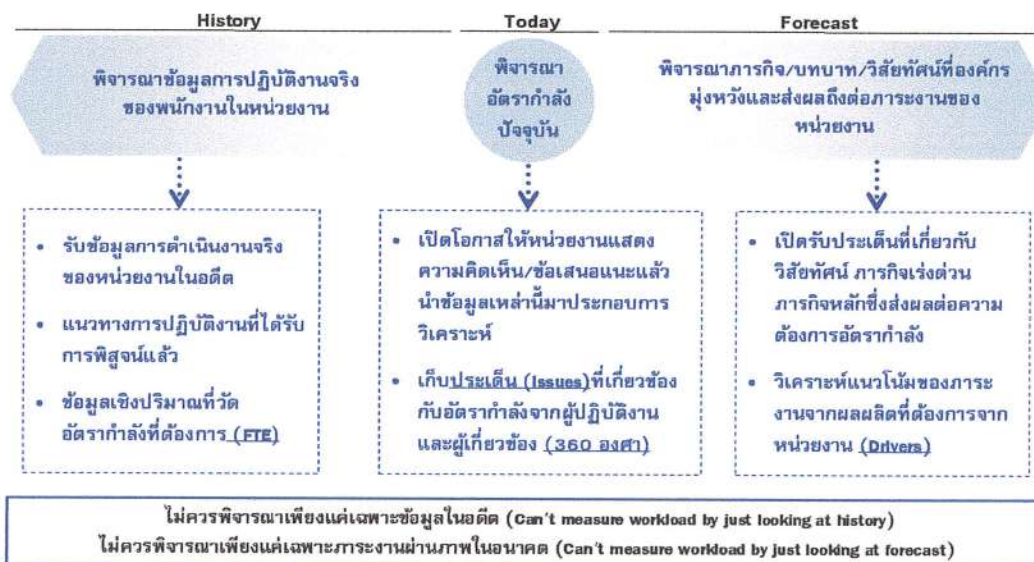
- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

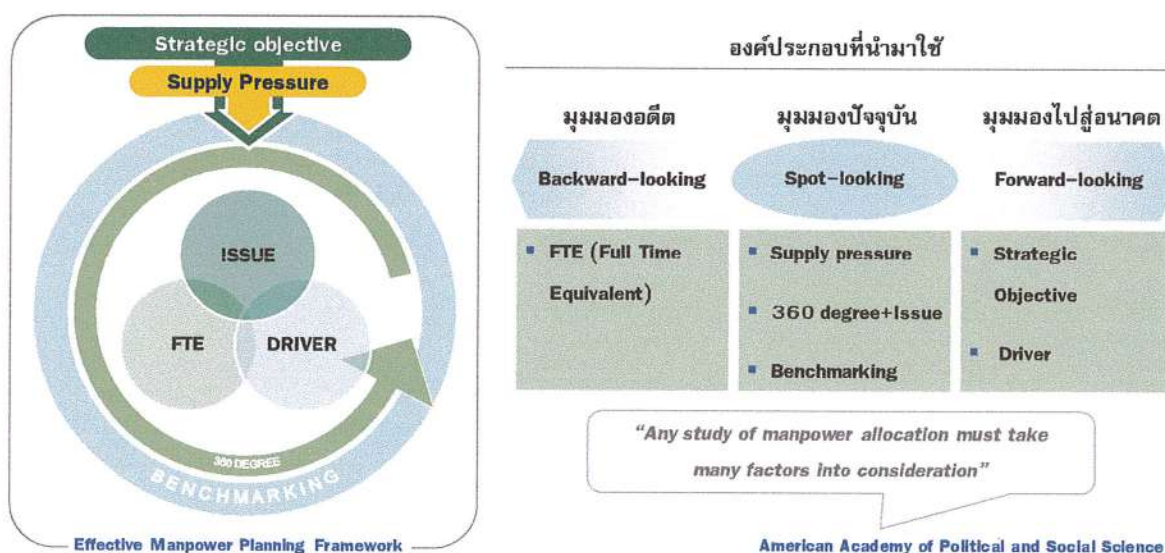
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง





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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ



จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ 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

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้

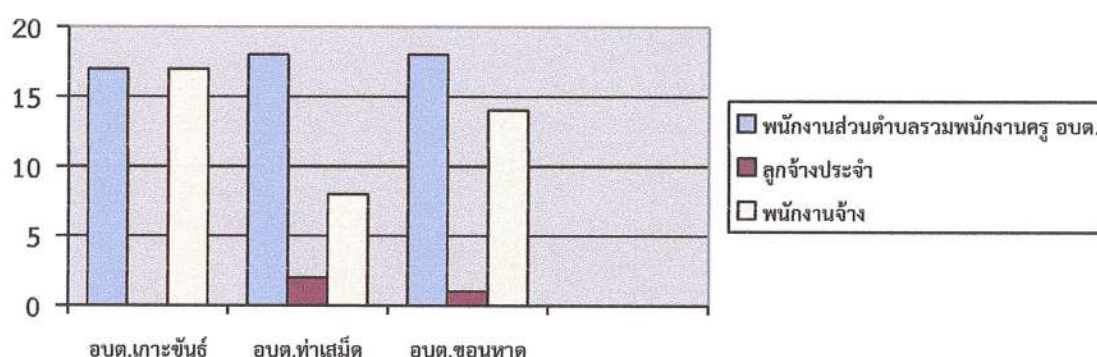
■ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ใน ณ ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ดและองค์การบริหารส่วนตำบลขนหาด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	อบต.เกาะช้าง	อบต.ท่าเสม็ด	อบต.ขนหาด
พนักงานส่วนตำบลรวม พนักงานครู อบต.	๑๗	๑๘	๑๘
ลูกจ้างประจำ	-	๒	๑
พนักงานจ้าง	๑๗	๙	๑๔
รวม	๓๔	๒๙	๓๓

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด และองค์การบริหารส่วนตำบลขนหาด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างมีพื้นที่รับผิดชอบและจำนวนประชากรมากกว่าสองแห่ง แต่ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน ทำให้การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหาร



ส่วนตำบลเกาะช้างมีความแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลสองแห่ง แต่ก็แสดงให้เห็นถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากกว่าและศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีก

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการ รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย



๓.๒.๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจากทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะช้างสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความ รุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่าง ง่ายจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา



การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต. ขอนหาด อบต. ท่าเสม็ด
มิถุนายน ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญ ของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช
สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.เกาะช้าง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ประวัติตำบลเกาะขันธุ์

ตำบลเกาะขันธุ์เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งอยู่ใต้สุดของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดพัทลุง บุคคลที่แยกตำบลเกาะขันธุ์ จากตำบลท่าประจะ คือ กำนัน นิติย์ สุรติเทิดสกุล ในปี พ.ศ. ๒๕๐๘ และในปี ๒๕๓๙ ได้มีการยกสถานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยตำบลเกาะขันธุ์เป็นตำบลที่เกิดขึ้นใหม่แยกจาก ตำบลท่าประจะ ตั้งเป็นตำบลใหม่ชื่อว่าตำบลเกาะขันธุ์ ที่ใช้ชื่อตำบลเกาะขันธุ์ เพราะว่สมัยก่อนพื้นที่นี้อุดมสมบูรณ์ไปด้วยป่าไม้ ไม้ที่มีมากที่สุดคือ ไม้ชันธุ์ และลักษณะภูมิประเทศโดยรอบล้อมด้วยทุ่งนา ซึ่งคนภายนอกจะเรียกหมู่บ้านนี้ว่า เกาะไม้ชันธุ์ ทำให้การเรียกขานนี้แปรเปลี่ยนมาเป็น “เกาะขันธุ์”

๔.๒ สภาพทั่วไปทางด้านกายภาพ

๔.๒.๑. ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะขันธุ์ ตั้งอยู่บ้านไม้เสียบ หมู่ที่ ๒ ตำบลเกาะขันธุ์ อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของที่ว่าการอำเภอชะอวด ลักษณะการทอดตัวของพื้นที่จากทางด้าน ทิศเหนือไปทางทิศใต้จดกับอำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง ซึ่งมีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอชะอวด ประมาณ ๑๑ กิโลเมตร ถนนทางหลวงจังหวัด ๔๐๑๘ โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	จด	ตำบลท่าประจะ
ทิศใต้	จด	อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง
ทิศตะวันออก	จด	ตำบลท่าเสม็ด และตำบลนางหลง
ทิศตะวันตก	จด	ตำบลวังอ่าง

๔.๒.๒. ขนาดเนื้อที่

ตำบลเกาะขันธุ์มีพื้นที่ประมาณ ๒๖.๒๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๖,๓๗๕ ไร่

๔.๒.๓. ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลเกาะขันธุ์ สภาพโดยทั่วไปส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มลาดเอียงจากทิศตะวันตกไปทางทิศตะวันออก จำแนกได้ดังนี้

พื้นที่ส่วนที่ ๑ พื้นที่ด้านทิศตะวันออก เป็นที่ราบลุ่มลักษณะดินเป็นดินร่วน เกษตรกรส่วนใหญ่ทำสวนยางพารา สวนผลไม้ ทำนาปลูกข้าว และช่วงฤดูฝนจะมีน้ำท่วมขัง ประกอบด้วยพื้นที่หมู่ที่ ๑,๓,๔,๕,๘,๑๐

พื้นที่ส่วนที่ ๒ พื้นที่ด้านทิศตะวันตก เป็นที่ราบลุ่มลักษณะดินเป็นดินร่วน และลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบร้อนชื้น เหมาะแก่การปลูกผลไม้ ยางพารา และไม้ยืนต้นต่าง ๆ ประกอบด้วยพื้นที่หมู่ที่ ๒,๖,๗,๙,๑๐



๔.๒.๔. สภาพภูมิอากาศ/ลักษณะฤดูกาล

ตำบลเกาะช้างมี ๒ ฤดูกาล คือฤดูร้อนและฤดูฝน โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดผ่านอ่าวไทยและได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จากมหาสมุทรอินเดียจึงมีลักษณะมรสุมเขตร้อนทำให้เกิดฤดูฝนยาวนาน

- ฤดูฝน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนธันวาคม
- ฤดูร้อน ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนมิถุนายน ซึ่งอากาศจะร้อนจัดในช่วงเดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม

๔.๓ ประชากร

ประชากรตำบลเกาะช้างมี ๓,๒๓๐ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมด ๘,๙๔๕ คน ประชากรชาย ๔,๔๒๔ คน ประชากรหญิง ๔,๕๒๑ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๓๔๒.๓๒ หมู่บ้านที่มีประชากรมาก ต่อคนต่อตารางกิโลเมตร แยกเป็น

หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		รวม
		ชาย	หญิง	
๑	๓๓๘	๕๔๙	๕๒๙	๑,๐๗๘
๒	๗๖๒	๗๘๔	๘๐๘	๑,๕๙๒
๓	๓๒๘	๕๐๔	๕๖๑	๑,๐๖๕
๔	๓๔๗	๔๗๐	๔๘๗	๙๕๗
๕	๒๗๒	๓๘๗	๓๘๑	๗๖๘
๖	๒๒๒	๔๑๗	๔๕๓	๘๗๐
๗	๑๖๓	๒๕๐	๒๓๘	๔๘๘
๘	๒๔๕	๓๖๖	๓๗๐	๗๓๖
๙	๓๕๕	๓๕๗	๓๗๒	๗๒๙
๑๐	๑๙๘	๓๔๐	๓๒๒	๖๖๒
รวม	๓,๒๓๐	๔,๔๒๔	๔,๕๒๑	๘,๙๔๕



๔.๔ สถานศึกษา

๔.๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ที่ตั้ง	จำนวนนักเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	หมายเหตุ
๑	โรงเรียนวัดไม้เสียบ	หมู่ที่ ๒	รวม ๓๘๗ คน	นางสาวอรอนงค์ ยามาเจริญ	
๒	โรงเรียนชุมชนควนดินแดงมิตรภาพที่ ๑๗๓	หมู่ที่ ๔	รวม ๒๑๕ คน	นายเอกวิทย์ มากสุข	
๓	โรงเรียนบ้านลานนา	หมู่ที่ ๓	รวม ๙๘ คน	นายโสภณ คำพิน	
๔	โรงเรียนบ้านทุ่งใหญ่	หมู่ที่ ๖	รวม ๑๒๔ คน	นางสาวพิมพ์ภา จารวรรณ	

แหล่งที่มา : ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ณ วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ที่ตั้ง	จำนวนนักเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	หมายเหตุ
๑	โรงเรียนเกาะช้างประชานุบาล		รวม ๗๒ คน	นายสวัสดิ์ หนูจันทร์	

แหล่งที่มา : ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ณ วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง

ลำดับที่	ชื่อศูนย์	ที่ตั้ง	จำนวนเด็ก	จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวนผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	หมายเหตุ
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานนา	หมู่ที่ ๓	๓๙	-	๑	
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่	หมู่ที่ ๖	๓๕	๑	๑	
๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสีกัก	หมู่ที่ ๔	๓๕	-	-	

แหล่งที่มา : ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ณ วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



๔.๔.๒ สาธารณสุข

สถานพยาบาลเอกชน	จำนวน ๓ แห่ง
ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน(ศสมช.)	จำนวน ๑๐ แห่ง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน ๑ แห่ง

ลำดับที่	ชื่อ	ที่ตั้ง	หมู่บ้านรับผิดชอบ	หัวหน้าหน่วย	หมายเหตุ
๑	บ้านไม้เสียบ	หมู่ที่ ๒	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐	นางอมรรัตน์ เพชรเกลี้ยง	

อัตรากำลังและการใช้สั้วมรดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งที่มา : ข้อมูลจากสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ณ วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง
“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี มีอาชีพเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๒. จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร
๓. สนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีของท้องถิ่น
๔. จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ รวมทั้งตลอดจนดูแลรักษาปรับปรุงภูมิทัศน์ของแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริม สนับสนุน ฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจที่ยั่งยืน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้ เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี
๗. จัดให้มีการคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๘. มุ่งพัฒนามาตรฐานการบริการประชาชน การบริหารจัดการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพนำไปสู่การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี
๙. ส่งเสริม คุ้มครองสวัสดิภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สุขภาพอนามัยและการป้องกันโรคของประชาชนในท้องถิ่น



จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๒. ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรพอเพียง
๓. ประชาชนทุกระดับมีการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๔. ประชาชนมีอาชีพเสริมและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันตระหนักถึงการอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนสมดุล
๗. พัฒนาการเมือง การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกระดับ
๘. ตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันและให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ
๙. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๒. จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๒. ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน มีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจร
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย
๓. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๔. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
๕. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ และระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ

สะอาด ปลอดภัย

๖. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวมเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ท่อ เชื้อน และระบบระบายน้ำ	- จำนวนเส้นทาง,สะพาน,ท่อ,เชื้อน,ระบบระบายน้ำ ที่ได้รับการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม
๒. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ขยาย ติดตั้ง ซ่อมแซม ระบบประปา ไฟฟ้าและสิ่ง สาธารณูปโภค	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้า สาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง
๓. การจัดหาแหล่งน้ำสะอาดเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง สะอาดและปลอดภัย - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิตและบริการสาธารณสุข

พันธกิจ

- ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสเพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี
- ส่งเสริม คุ้มครองสวัสดิภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สุขภาพอนามัยและการป้องกันโรคของประชาชนในท้องถิ่น

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกัน ตระหนักถึงการอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชน สืบทอด พันธุ์ อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดี เข้าถึงบริการสาธารณสุขมูลฐานที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน
- ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการแก่ประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ให้การสงเคราะห์/พัฒนา/สนับสนุน - ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์ เบี้ยยังชีพ
๒. ส่งเสริม สนับสนุน การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้	
๓. ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยป้องกันยาเสพติด โรคและสาธารณสุขมูลฐาน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุน - จำนวนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานที่ได้รับการสนับสนุน
๔. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดระเบียบชุมชน สังคม รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ - จำนวนโครงการ/กิจกรรม ด้านการป้องกันและลดอุบัติเหตุจราจรช่วงเทศกาล - จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา กีฬา นันทนาการและวัฒนธรรม

พันธกิจ

๑. สนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น
๒. จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ รวมทั้งตลอดจนดูแลรักษาปรับปรุงภูมิทัศน์ของแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนทุกระดับมีการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกัน ตระหนักถึงการอนุรักษ์ ศาสนา พืชมุข ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับการศึกษาในระดับพื้นฐานและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. ส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
๓. ประชาชน สืบทอด พืชมุข อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป



๔. เด็ก เยาวชนและประชาชน ได้ออกกำลังกาย ห่างไกลยาเสพติด

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ	- จำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการศึกษา
๒. สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน	- จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓. สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาด้านการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ	- จำนวนครั้งที่มีการจัดการโครงการ กิจกรรม การแข่งขัน - จำนวนลานกีฬาและสวนนันทนาการ
๔. ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินงานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม/พระพุทธศาสนาและประเพณีท้องถิ่นไทย - จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร
๒. ส่งเสริม สนับสนุน ฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรพอเพียง
๒. ประชาชนมีอาชีพเสริมและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
๒. มีการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งแก่กลุ่มอาชีพในท้องถิ่น
๓. มีการสนับสนุน ส่งเสริม อบรมให้ความรู้เศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาอาชีพ การเกษตรกรรม เพื่อสร้างเสริมรายได้ ลดรายจ่าย
๔. พัฒนา บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้มีและเพียงพอ



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุน ส่งเสริม กลุ่มอาชีพ การประกอบอาชีพ การเกษตร การปศุสัตว์ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน/ส่งเสริม - จำนวนครัวเรือนที่ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนต้องไม่ตกเกณฑ์
๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 5

การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

๑. จัดให้มีการคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการจัดขยะมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิรูป

เป้าประสงค์

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนสมดุล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์และมีความหวงแหนต่อทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ พันธุ์สัตว์น้ำและป่าชุมชน
๒. ประชาชนสามารถกำจัดขยะมูลฝอยได้อย่างถูกสุขลักษณะ
๓. สนับสนุนการประหยัดพลังงานและส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ	- จำนวนแหล่งน้ำ/ป่าชุมชน ที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู - จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการ - จำนวนครัวเรือนมีทางเลือกในการใช้พลังงานอย่าง เพียงพอ
๒. ส่งเสริมระบบบำบัด ขจัดขยะและสิ่งปฏิกูล	- ครัวเรือน/ชุมชน ที่ได้รับการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูก สุขลักษณะ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 6

การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจ

๑. มุ่งพัฒนามาตรฐานการบริการประชาชน การบริหารจัดการองค์กรที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพนำไปสู่การบริหารจัดการตามแผนหลักธรรมาภิบาลที่ดี

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาการเมือง การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกระดับ
๒. ตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันและให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาท้องถิ่น
๓. พัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรและกำลังคนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนา

องค์กร



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรต่างๆ	- จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข - จำนวนประชาชนที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตย การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป
๒. ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	- จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการและการให้บริการประชาชนที่เพิ่มขึ้น - จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
๓. เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนการให้บริการ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างและการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จากการได้ทำประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบลและใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูลการจัดทำแผนแม่บทชุมชนของตำบลเกาะช้าง สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ขอบเขตและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	ความต้องการของประชาชน
๑. เส้นทางคมนาคมไม่ สะดวก <u>ลักษณะของปัญหา</u> - เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ซึ่ง ไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำ ให้น้ำท่วมขัง ถนนขรุขระเป็น หลุมเป็นบ่อ ทำให้ประชาชน สัญจรไปมา ได้รับความ เดือดร้อน	- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต. ประสบปัญหาการ คมนาคมไม่สะดวก	- อบต.จัดงบประมาณในการก่อสร้าง และปรับปรุง ตลอดจนซ่อมแซมถนน ใน อบต. อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งก่อสร้าง ถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น - ประสานแผนพัฒนา โครงการฯ/ กิจกรรม ที่เกื้อหนุนภาพ เพื่อ ดำเนินการของบสนับสนุน	- ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทาง คมนาคมให้สะดวกทั่วถึงและ ครอบคลุมทั่วทุกหมู่บ้าน
๒. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่ เพียงพอ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมี ปริมาณน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อ ความต้องการของประชาชน	- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต.	- อบต.ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น	- ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุม ทุกครัวเรือน และขยายเขต ไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุก พื้นที่
๓. ปัญหาไฟฟ้าตกค้างภายใน ตำบลเกาะช้าง <u>ลักษณะของปัญหา</u> - มีครัวเรือนเพิ่มขึ้นและมีการ สร้างบ้านเรือนที่ห่างไกลจาก ชุมชน	- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต.	- อบต.เกาะช้างสำรวจครัวเรือน เป้าหมายและประสานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคในพื้นที่รับผิดชอบเข้ามา ดำเนินการ	- ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุม ทุกครัวเรือน



ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ต่อ)

ขอบเขตและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	ความต้องการของประชาชน
๔. ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภค/บริโภค <u>ลักษณะของปัญหา</u> - มีระบบประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้านแต่การผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ยังไม่เพียงพอ - ระบบประปาบางหมู่บ้านก่อสร้างมานานหลายปี ทำให้ถังเหล็กแฉกเปื้อน/ลูกบอลเก็บน้ำประปาเป็นสนิม ผุพัง - ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค	- พื้นที่ หมู่ที่ ๑ - ๑๐ ตำบลเกาะช้าง	- อบต.จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขต อบต. - ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม - จัดหาภาชนะเก็บน้ำ	- จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ - จัดหาน้ำสะอาดในการอุปโภคบริโภค

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ/อาชีพ/การลงทุน

ขอบเขตและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	ความต้องการของประชาชน
<u>ลักษณะของปัญหา</u> - ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ - ประชาชนบางส่วนว่างงานและว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม - ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ/ขาดตลาดรองรับ - การผูกขาดผลผลิตทางการเกษตร - ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร - การแพร่ระบาดของศัตรูพืชเศรษฐกิจ	- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต.เกาะช้าง - ประชากรวัยทำงานที่ไม่มีงานทำ และงานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง - เยาวชนบางส่วนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป - กลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้านที่ต้องการอาชีพเสริม	- อบต.จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร - ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ - สนับสนุนงบประมาณ/เงินทุน/วิทยากร และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ - สนับสนุน/อบรม/ ประชาสัมพันธ์การกำจัดศัตรูพืชเศรษฐกิจ - จัดหาตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร	- สนับสนุนปัจจัยในการผลิต - สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน - สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ - สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน - สนับสนุนจัดหาตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร



ปัญหาด้านเศรษฐกิจ/อาชีพ/การลงทุน (ต่อ)

ขอบเขตและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	ความต้องการของประชาชน
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรต้นเขิน มีวัชพืชปกคลุม - ปัญหาเรื่องสิทธิ์ที่ดินทำกินของประชาชนในพื้นที่ตำบลเกาะช้าง	- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต.เกาะช้าง - พื้นที่ตำบลเกาะช้าง	- ประสานงานกับสำนักงานชลประทานที่เกี่ยวข้อง - ขุดลอกวัชพืชที่ปกคลุมในแหล่งน้ำ/ประสานงานและดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ประสานงานกับสำนักที่ดินอำเภอชะวอดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ	- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - พิสูจน์สิทธิ์ที่ดินทำกิน/พื้นที่อนุรักษ์/พื้นที่สาธารณะประโยชน์

ปัญหาด้านสังคม/สวัสดิการสังคม/ชุมชนเข้มแข็ง/กีฬาและนันทนาการ

ขอบเขตและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	ความต้องการของประชาชน
<u>ลักษณะของปัญหา</u> - การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน กลุ่มเยาวชน นักเรียน การปกปิดปัญหา ข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย - เด็กและเยาวชนในเขต อบต.เกาะช้าง ขาดจิตสำนึกในด้านการรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อ-แม่ ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อ - ขาดสถานที่สำหรับเล่นกีฬาและนันทนาการ พักผ่อนหย่อนใจ	- ประชาชน เยาวชน นักเรียนในเขตพื้นที่ อบต. - พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต อบต.	- นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้ อบต.ดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องปราม ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง - แต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศบาลต่างๆ - ปลุกฝังและสร้างจิตสำนึกให้เด็กและเยาวชนรักบ้านเกิด - สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้หมู่บ้าน/ชุมชน	- ต้องการคุณภาพชีวิตที่ดี - อยู่ในจริยธรรม มีลูกหลานสานต่ออาชีพของพ่อแม่ - มีสถานที่ที่ักเยาวชนได้รับการปลุกฝังให้พักผ่อน เล่นกีฬา ออกกำลังกาย



ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ขอบเขตและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	ความต้องการของประชาชน
ลักษณะของปัญหา - สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน - กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม - ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน - อาคารเรียนของ ศพด. ยังไม่ได้มาตรฐาน	- เด็กและเยาวชน - นักเรียนในสถานศึกษา - เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ศพด.บ้านลานนา , ศพด.บ้านทุ่งใหญ่ และ ศพด.บ้านสีกก	- อบต.จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น - จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	- เยาวชนได้รับการปลูกฝังให้มีความสนใจในศาสนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและประเพณีอันดีงาม - มีแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล - จัดตั้ง รร.อนุบาลประจำตำบลที่ได้รับมาตรฐาน

ปัญหาด้านสาธารณสุข

ขอบเขตและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	ความต้องการของประชาชน
ลักษณะของปัญหา - การใช้จ่ายโดยไม่ปรึกษาแพทย์ - สารเคมีตกค้างในอาหาร - ขาดการดูแลสุขภาพเบื้องต้น	- เด็ก เยาวชน ประชาชนในตำบล	- อบต. จัดสรรงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม รณรงค์ต่างๆ - ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของ อสม.ประจำหมู่บ้าน	- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี - ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขมูลฐานอย่างทั่วถึง

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ขอบเขตและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	ความต้องการของประชาชน
ลักษณะของปัญหา - ปัญหาขยะในเขตชุมชน/ตลาด/ทางสาธารณะ - การบุกรุกป่าและที่สาธารณะทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย - ปัญหาการบริหารจัดเก็บขยะ	- ชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ - ที่สาธารณะ ลำคลอง ป่าไม้ ชุมชน	- อบต.จัดหาที่รองรับขยะและให้บริการจัดเก็บขยะ - รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ	- ประชาชนทุกคนมีจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - มีเครื่องมือ/อุปกรณ์ และบุคลากรในการปฏิบัติงาน - อบต.เกาะช้างสามารถบริหารจัดการขยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ขอบเขตและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	ความต้องการของประชาชน
ลักษณะของปัญหา - ลำคลองต้นเขิน ขาดการดูแล บำรุงรักษา - ดินเสื่อมสภาพ จากการใช้ สารเคมี	- ทุกพื้นที่ในตำบลเกาะช้าง	- อบต.จัดกิจกรรมด้านการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การ ปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น - สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ปุ๋ย ชีวภาพ ลดปัญหาสารเคมีตกค้าง ในพืชผลทางการเกษตรและการ ปศุสัตว์	- จัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ - สร้างจิตสำนึกและตระหนักใน การอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแลรักษา แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ

ปัญหาด้านการเมือง การปกครอง การบริหารจัดการ

ขอบเขตและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	ความต้องการของประชาชน
ลักษณะของปัญหา - ประชาชนขาดความ กระตือรือร้น/การมีส่วนร่วม ทางการเมือง การปกครอง - อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ใน การปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ ทันสมัย - การจัดเก็บรายได้ของ อบต. เกาะช้าง ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย - ประชาชนขาดความ กระตือรือร้น/การมีส่วนร่วม ทางการเมือง การปกครอง - อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ใน การปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ ทันสมัย - การจัดเก็บรายได้ของ อบต. เกาะช้าง ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	- ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบล - ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบล	- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - จัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย อย่างเพียงพอ - เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การบริหารจัดการ - การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ด้านการเมือง การปกครอง - ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดเก็บ ภาษี การต่อใบอนุญาตต่างๆ การ ปรับปรุงและพัฒนาแผนที่ภาษี เพื่อให้สามารถจัดเก็บภาษีได้อย่าง ทั่วถึงและยุติธรรม รวมทั้งการออก ข้อบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตรา จัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และเพียงพอต่อการดำเนินการ	- สร้างความตระหนักให้ ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของ การมีส่วนร่วมด้านการเมือง การ บริหาร ของ อบต.เกาะช้าง - ผู้บริหาร บุคลากร ของ อบต. เกาะช้าง ได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว - อบต.เกาะช้าง สามารถจัดเก็บ รายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ทั่วถึง - อบต.เกาะช้างมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ



๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

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

๗. สรุปสภาพปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้วางแผนคิดในการพัฒนาองค์กรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง รวมถึงได้เพิ่มเติมและได้มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึง

ปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak ข W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity -O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ



ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมศักยภาพ(SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว

จุดแข็ง(Strength)			จุดอ่อน(Weakness)	
S๑	มีการเกษตรที่เป็นฐานหลัก ที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ	W๑	ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ	
S๒	มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร	W๒	ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิต	
S๓	มีระบบชลประทานและฝายกั้นน้ำบ้านเกาะร้าง ซึ่งเป็นแหล่งต้นน้ำทางการเกษตรที่สำคัญของตำบลเกาะช้างและพื้นที่ใกล้เคียง	W๓	ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร ทั้งนี้หนี้ในระบบและนอกระบบ	
S๔	มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด	W๔	ประชาชนยังมีระบบความคิดหรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่นการปลูกพืชเชิงเดี่ยว ฯลฯ	
S๕	มีผลิตภัณฑ์และสินค้าพื้นเมืองทางการเกษตรของตำบล เช่น เงาะ มังคุดทุเรียน เป็นต้น	W๕	แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ขาดการสนับสนุนและพัฒนาส่งเสริม	
โอกาส(Opportunity)			อุปสรรค(Threat)	
O๑	รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการปลูกพืชทดแทนพลังงาน เช่น ปาล์มน้ำมัน	T๑	สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น	
O๒	รัฐบาลมีนโยบายในการแก้ปัญหาไร้ที่ดินทำกิน/การพิสูจน์สิทธิ์ที่ดินทำกินของเกษตรกร	T๒	ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง	
O๓	รัฐบาลมีนโยบายในการดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่างๆ เช่นการช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อย ตลอดจนการใช้กลไกตลาดดูแลราคาสินค้าเกษตรประเภทที่ราคาต่ำผิดปกติให้สูงขึ้นตามสมควร	T๓	ภัยธรรมชาติ เนื่องจากพื้นที่ของตำบลมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ฤดูฝนมีน้ำท่วม ฤดูแล้งมีภัยแล้ง	
		T๔	ความไม่สงบทางการเมือง มีผลให้เศรษฐกิจชะลอตัวลงอย่างมาก	
O๔	ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น	T๕	ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุนคุณภาพต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ	



การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา กีฬาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง(Strength)		จุดอ่อน(Weakness)	
S๑	มีวัด มัสยิด เป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	W๑	คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย
S๒	ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	W๒	ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น
S๓	มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	W๓	ขาดการอนุรักษ์ในขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
S๔	มีสถานศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย ในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา	W๔	เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
S๕	มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา		
โอกาส(Opportunity)		อุปสรรค(Threat)	
O๑	พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆในเขตจังหวัด	T๑	สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน
O๒	พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา	T๒	ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของบุตร-หลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
O๓	รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น		
O๔	ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ		ขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานและงบประมาณ



O๕	นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมด้านกีฬาอย่างจริงจัง		ในการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์ บุคลากรและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
----	---	--	---

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

จุดแข็ง(Strength)		จุดอ่อน(Weakness)	
S๑	มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด	W๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา
โอกาส(Opportunity)		อุปสรรค(Threat)	
O๑	พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต.มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น	T๑	สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ

การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิตและบริการสาธารณสุข

จุดแข็ง(Strength)		จุดอ่อน(Weakness)	
S๑	มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง	W๑	ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม
โอกาส(Opportunity)		อุปสรรค(Threat)	
O๑	ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลประจำจังหวัดได้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น	W๑	ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
S๑	มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร. ฯลฯ	W๒	ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาและความไม่เข้าใจในสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
S๒	มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคมภาคประชาชนในทุกชุมชน	W๓	กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง
S๓	มีป้อมยามประจำหมู่บ้าน ป้อมตำรวจ หน่วยบริการทางหลวงชะวอด ศูนย์ อปพร.ตำบลเกาะช้าง และหน่วยบริการประชาชน ในพื้นที่	W๔	การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
		W๕	ปัญหาการพนัน
โอกาส(Opportunity)		อุปสรรค(Threat)	



O๑	พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น	T๑	ขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานและงบประมาณในการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์ บุคลากรและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
O๒	นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ	T๒	ประชาชนไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา ในหมู่บ้าน/ชุมชน ให้ความเข้มแข็ง

การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strength)		จุดอ่อน(Weakness)	
S1	สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น	W1	การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฝุ่นเพื้อย
S2	มีระบบ อุปกรณ์ พื้นที่ ในการบำบัด กำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลที่ได้มาตรฐาน		
โอกาส(Opportunity)		อุปสรรค(Threat)	
O1	รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม	T1	ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง การบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง(Strength)		จุดอ่อน(Weakness)	
S๑	ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง	W๑	ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
S๒	บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่าง รวดเร็ว ถูกต้องแลเป็ธรรมพร้อมทั้งมีการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	W๒	ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะด้านในบางสาขาของงาน
S๓	ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน	W๓	มีระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
S๔	มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของ อบต.เกาะจันทร์ชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถปรับ เปลี่ยนแปลงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอนมีการกระจายอำนาจสู่ประชาชนมากขึ้น		



S๕	มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการ การจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับ หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น	W๔	ความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ในพื้นที่ ที่มีต่อ อบต.เกาะจันทร์ ในการแก้ไข ปัญหาความต้องการค่อนข้างสูง แต่ อบต. เกาะจันทร์สามารถตอบสนองได้น้อย
S๖	ประชาชนในพื้นที่มีการศึกษาและพัฒนา ตนเองมากยิ่งขึ้น		
S๗	ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของ ทุกภาคส่วน ทุกฝ่าย		
S๘	ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการ เลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ทำให้ เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความ ต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง		
โอกาส(Opportunity)		อุปสรรค(Threat)	
O๑	รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของ ประชาชน	T๑	อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บาง ภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
O๒	มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น	T๒	ภารกิจหน้าที่ที่จะดำเนินการมีมาก แต่ งบประมาณค่อนข้างน้อย ส่งผลให้ไม่สามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ อย่างครอบคลุม
		T๓	กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่น ที่เอื้อต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญซึ่งมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการที่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๑๗ คน ประกอบด้วย

๑.สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๘	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๕	อัตรา

๒.กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๕	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๓.กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๔	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก) ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
๑๙	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๒๐	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔	ภารโรง (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสีกก</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานนา</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๓๒	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๔๐	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๕๓	๕๖	๕๖	๕๖	+๓	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๐	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-
๕๑	คนงาน	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-
๕๕	รวม	๕๓	๓๔	๑๐,๐๐๖,๙๘๐	๔๒๐,๐๐๐	๕๖	๕๖	๐	๐
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %								
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น								
๘	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี								

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณการบวกเพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณการจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับ การประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๖๑,๓๑๔,๖๐๐ บาท) ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๔,๓๘๐,๓๓๐ บาท (๖๑,๓๑๔,๖๐๐x๕%) + ๖๑,๓๑๔,๖๐๐ = ๖๔,๓๘๐,๓๓๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๖๔,๓๘๐,๓๓๐ บาท) ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๗,๕๙๙,๓๔๗ บาท (๖๔,๓๘๐,๓๓๐ x ๕ %) + ๖๔,๓๘๐,๓๓๐ = ๖๗,๕๙๙,๓๔๗)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๖๗,๕๙๙,๓๔๗ บาท) ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๐,๙๗๙,๓๓๔ บาท (๖๗,๕๙๙,๓๔๗ x ๕ %) + ๖๗,๕๙๙,๓๔๗ = ๗๐,๙๗๙,๓๓๔)

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำอายุเกิน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อลูกจ้างตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแบบสีกุลม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มี ๓๐๘๐๙/ว๔๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเดสที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

: ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้นำมาคำนวณ (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลู่ตำแหน่งและการกำหนดเดสที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

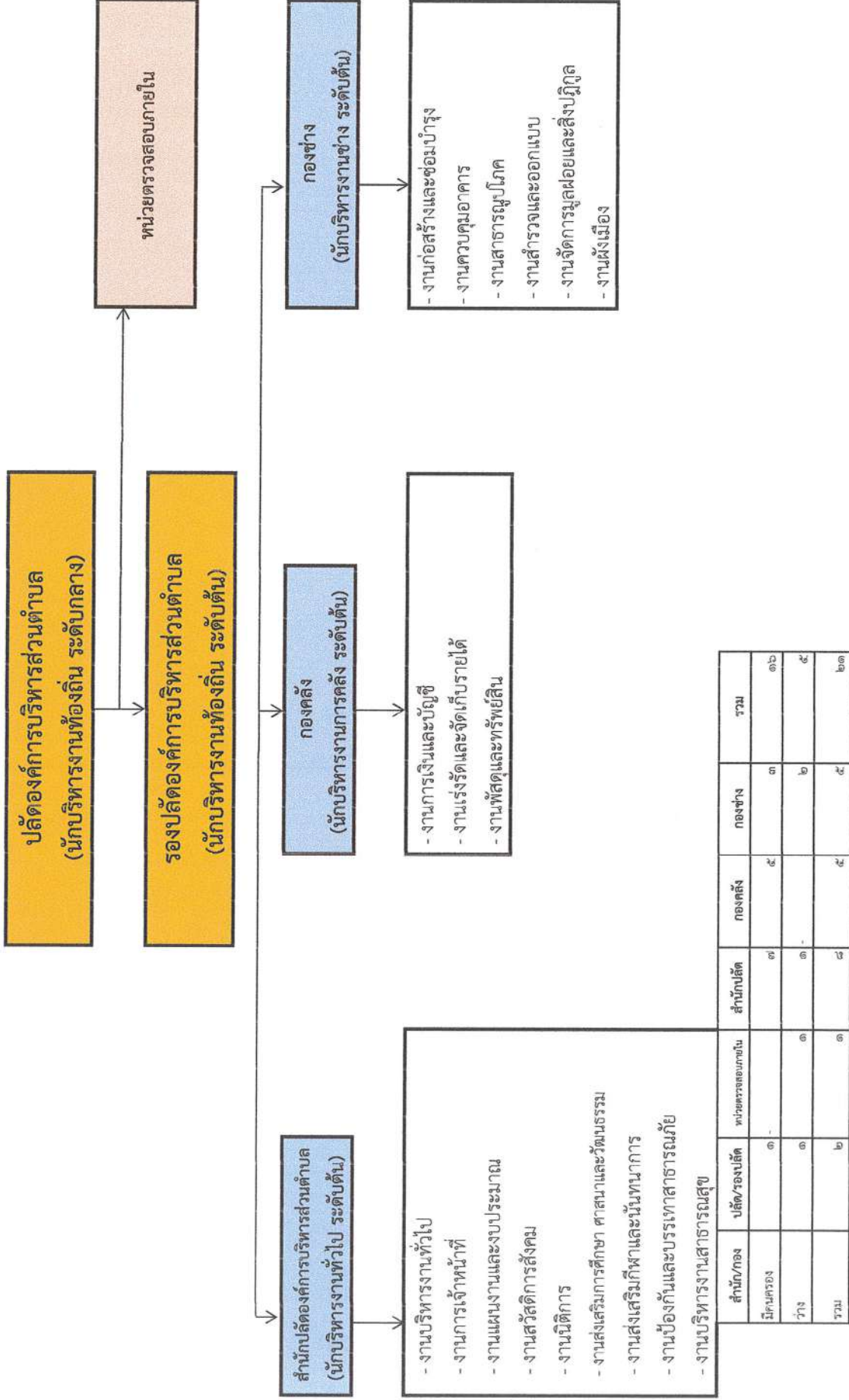
*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลู่ตำแหน่งและการกำหนดเดสที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลู่ตำแหน่งและการกำหนดเดสที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

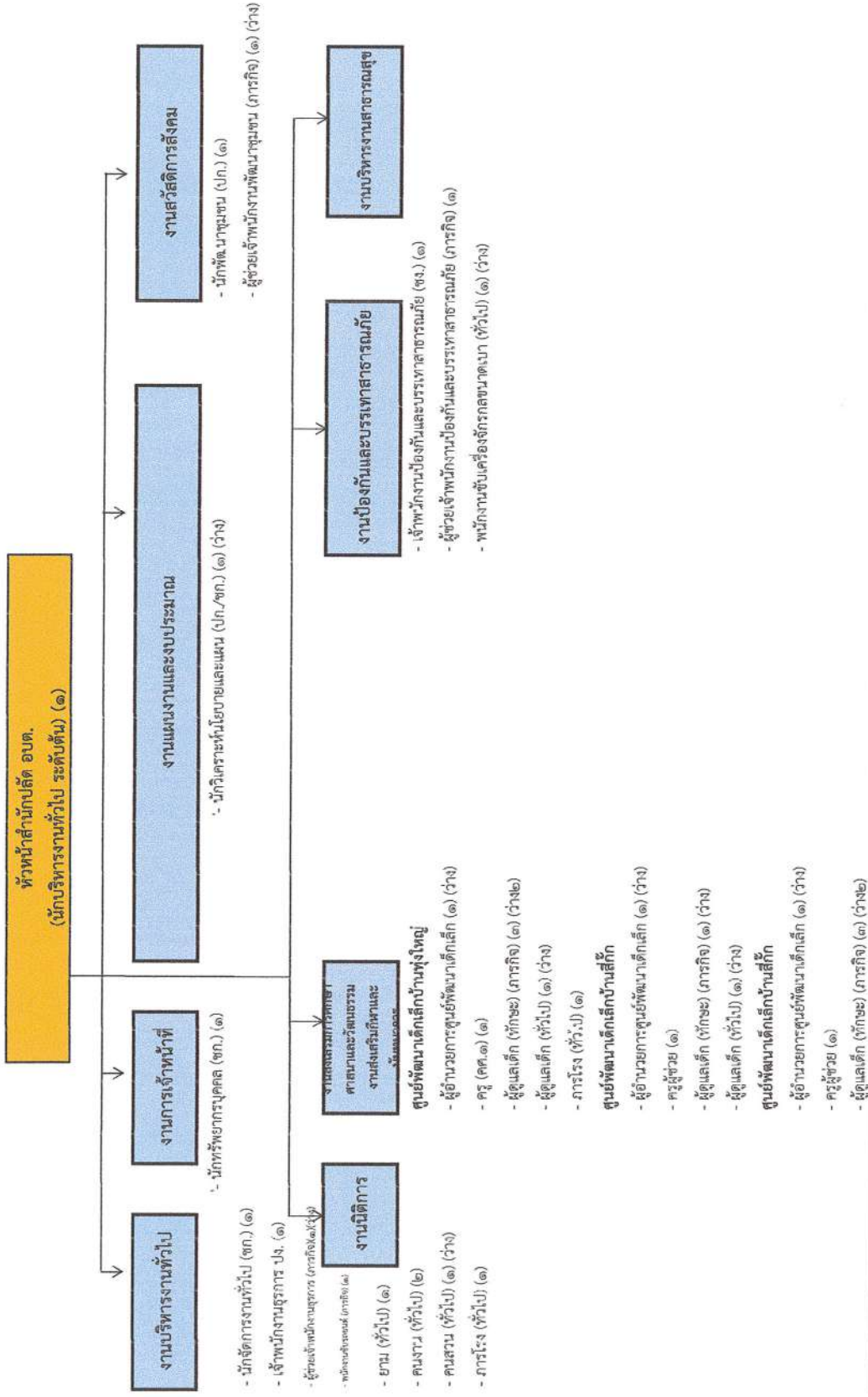
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

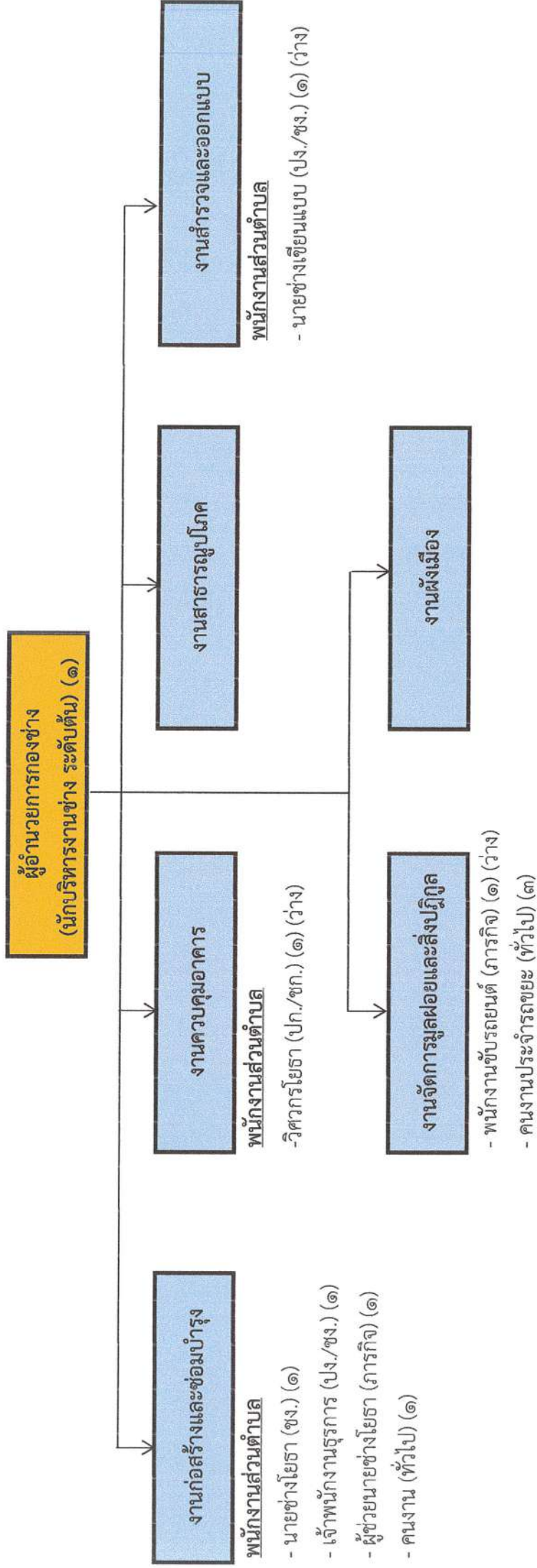


โครงสร้างส่วนราชการการบริหารงานสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง



ประเภท/ ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			สายการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ขพ.	ขง.	ปง.	ชง.	อว.	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ.สพด.		รองผอ.สถานศึกษา	ผอ.สถานศึกษา		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	-	๑	๑	-	๒	๑	๓	-	-	-	๑๑	๔	๓๔

โครงสร้างส่วนราชการการบริหารงานกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.		ปง.	ขง.	อส.		ทั่วไป	การกิจ	
จำนวน	๑			๑					๑	๒			๔	๒	๑๑

โครงสร้างส่วนราชการการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

[illegible]

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าสิ่งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น (x๑๒)	
๑	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑๑	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑๑	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๘๐ (ว่างเดิม)
๒	นายชาติรี แก้วเขียว	น.บ (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
สำนักปลัด อบต.												
๓	นางมณฑนรรพ์ เมืองจันทร์บุรี	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๔	นางสาวพิมพ์จิ ไรจน์มี	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๕	นางสาวพรณภกัญญ์ เอื้อบำรุงเกียรติ	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๒๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๒๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๒๔๓,๘๔๐	-	-	๒๔๓,๘๔๐
๖	ว่าง	-	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	นางสาวอนิดา เทมทานนท์	ศศ.บ. (ออกแบบแฟชั่น)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘	นายตฤณชาติ นวลพล	ค.บ. (ธุรกิจศึกษา)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๙	นางสาวอมร ขวัญเกลี้ยง	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชก.	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๑๐	นายประสิทธิ์ ชุมไชติ	บ.ธ.บ. (การจัดการ)	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชก.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒	นายอภิชาติ ศิริหนูสุด	ป.วส. (ช่างเทคนิคโลหะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๖๙,๘๐๐	-	-	๑๖๙,๘๐๐

๑๓	ว่าง	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๑๔	นายสุรินทร์ เรืองมิตร	ปวช. (ช่างยนต์)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐	-	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๕	นายวิโรจน์ อินนาค	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	-	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	ว่าง	-	-	-	-	คนสวน	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๑๗	นายอภิชัย ศิริรอด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	ยาม	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาวชลธิชา เนาว์สุวรรณ	ปวส. (การตลาด)	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายประภาส สุขแก้ว	อนุปริญญา (บริหารธุรกิจ)	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	ว่าง	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่													

๒๑	ว่าง	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การสหกรณ์แห่งหนึ่งตั้งกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว	ก้าหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
๒๒	นางสาวเบญญาภา ไยศรีงาม	ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๒๑-๓-๐๑-๖๐๐-๑๐๑	คศ.๑	๒๑-๓-๐๑-๖๐๐-๑๐๑	ครู	คศ.๑	ครู	๒๕๔,๕๖๐	-	(เงินอุดหนุน) ๒๕๔,๕๖๐
๒๓	ว่าง	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๒๔	นางสาวสุติมา พลมานพ	ศษ.บ (ปฐมวัย)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๖,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
๒๕	ว่าง	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๒๖	ว่าง	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๒๗	นางสาวฐิตารีย์ ยากทอง	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	-	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสีกก									
๒๘	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรร	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
๒๙	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๒	ครูผู้ช่วย	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๒	ครูผู้ช่วย	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๐	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๑	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานนา									
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรร	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
๓๓	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ช่วย	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ช่วย	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๔	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๕	นางสาวจิราวัลย์ หมั่นคง (ปฐมวัย)	ศษ.บ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๐,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๖	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
กองคลัง									
๓๗	นางอินัยชนก เหลือสม	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๘,๕๖๐
๓๘	นางวิพัรัตน์ คงแก้ว	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๔๐๒,๗๖๐
๓๙	นางภูมิรี วิชัย	บธ.บ. (การตลาด)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๓๔,๑๑๐
๔๐	นางสาวกนิยรัตน์ บัวมา	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๒๙๑,๒๕๐
๔๑	นางจิราวัลย์ หนูนวล	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๓๓๕,๕๖๐



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โตเด่น และทันทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างในทุกๆระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเกาะช้าง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้



**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์**

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ



๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี queสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกต้องกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ



๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้ง
ละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชน
มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม
ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่ม่่ง โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า
ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิ
เสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจ
ตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ
และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ
สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม
หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัด
อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มี
เหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการ
วิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ
ตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ
และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค
ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลียงการใช้ศัพท์เทคนิค
หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือ
กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่
ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน



๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่ การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลา ที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็ม กำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความ ประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็ม กำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น โดยมีขอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติใน วิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้ง ให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดย ใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ



๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายในกรณีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขัดด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุเมศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน



๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลักเสี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี



๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

การปฏิบัติ - ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อการบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

ที่ ๓๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจในการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจังหวัดศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ .

(ลงชื่อ)



(นายอุดม ไชยักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอุดม ไชยภักดี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ	อุดม ไชยภักดี
๒	นายชาตรี แก้วเขียว	รองปลัด รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	ชาตรี แก้วเขียว
๓	นางธัญชนก เหลือสม	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	ธัญชนก เหลือสม
๔	นางสาวพรทิพย์ วุฒิวงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	พรทิพย์ วุฒิวงศ์
๕	นางมณฑนรรค์ เมืองจันทร์บุรี	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	มณฑนรรค์ เมืองจันทร์บุรี
๖	นางพรรณกาญจน์ ชุนนัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	พรรณกาญจน์ ชุนนัย

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ ที่ ๓๘๑ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙



ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร

วิเคราะห์อัตรากำลังคน

วิเคราะห์ SWOT

ฯลฯ

ประธาน

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธี และการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณาเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุม ในการเสนอเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็น และคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม

ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่ม ลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรากำลัง ดังรายละเอียดแนบท้าย

เลขาฯ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลง วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี



ที่ประชุม

รับทราบ และเห็นชอบดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลง วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุก แห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

ประธาน

สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมกันเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากรเป็นหลัก ให้เลขาสรุปให้คณะกรรมการฟัง

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี	สังคมผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีปริมาณงานมากขึ้นในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติที่มีดังกล่าว ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน	สรรหาพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	จริง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ มี ๑๐ หมู่บ้าน ประชากร มากกว่า ๘,๙๔๕ คน นักพัฒนาชุมชน ๑ ตำแหน่ง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง	
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	ไม่มีปัญหาอุปสรรค เนื่องจากปริมาณงาน และปริมาณคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน มีอัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ ๑ อัตรา และสายทั่วไป ๑ อัตรา ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า	เร่งดำเนินการสรรหา รับโอน ย้าย ตำแหน่งที่ว่าง ให้มีผู้มาดำรงตำแหน่งให้เร็วที่สุด
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย		

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและ ประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย		
---	--	--

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	



สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๑๑	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	พจน.ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กสณ.จัดสรร ว่าง๒ ว่าง
๖๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขับ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ภารโรง (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสณ.จัดสรร ว่าง ว่าง ว่าง
๖๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสีกก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๖๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขับ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสณ.จัดสรร ว่าง ว่าง
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานนา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ว่าง
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขับ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	


 ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๒	กองคลัง (๐๔) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๐	กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๕	ผช.ช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๙	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๕๔	๕๗	๕๗	๕๔	๓	-	-	

ประธาน ในการประชุมครั้งนี้ขอมติที่ประชุมเห็นชอบเพิ่ม/ลด ตำแหน่งในส่วนราชการใดบ้าง

มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัดเพิ่ม ดังนี้

 ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา

 โดยประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานนา ๑ อัตรา

 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสีกก ๑ อัตรา

 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่ ๑ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายการประชุม

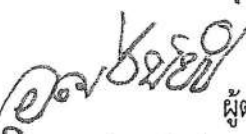
(นางมณฑรรักษ์ เมืองจันทร์บุรี)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการฯ

ตามเสนอ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายอุดม ไชยภักดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์

ประธานกรรมการฯ

ตรวจแล้วถูกต้อง



(นางมณฑรรักษ์ เมืองจันทร์บุรี)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลแต่ละแห่งและกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการ ประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การ บริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย สำนักปลัด มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๑.๑ งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๒ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๓ งานประชาสัมพันธ์
- ๑.๑.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๑.๑.๕ งานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๖ งานบริการข้อมูล สถิติ
- ๑.๑.๗ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๒.๑ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- ๑.๒.๒ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- ๑.๒.๓ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๒.๔ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน
- ๑.๒.๕ งานบรรจุและแต่งตั้ง
- ๑.๒.๖ งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
- ๑.๒.๗ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- ๑.๒.๘ งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๑.๒.๙ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
- ๑.๒.๑๐ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ๑.๒.๑๑ งานการลาทุกประเภท
- ๑.๒.๑๒ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
- ๑.๒.๑๓ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒.๑๔ งานแผนพัฒนาบุคลากรและงานฝึกอบรม
- ๑.๒.๑๕ งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- ๑.๒.๑๖ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ
- ๑.๒.๑๗ งานการให้พ้นจากราชการ
- ๑.๒.๑๘ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงาน

บุคคล

๑.๒.๑๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒.๒๐ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

/๑.๓ งานวางแผน...

๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๓.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓.๒ งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓.๓ งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓.๔ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑.๓.๕ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- ๑.๓.๖ งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓.๗ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓.๘ งานงบประมาณและงานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับ

เพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.๔ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๔.๑ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคมด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคม

สงเคราะห์

๑.๔.๒ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

- ๑.๔.๓ งานพัฒนาชุมชน

- ๑.๔.๔ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน

- ๑.๔.๕ งานจัดระเบียบชุมชน

- ๑.๔.๖ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้

ด้อยโอกาส

- ๑.๔.๗ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

๑.๔.๘ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ

- ๑.๔.๙ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง

- ๑.๔.๑๐ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่งถูกทำร้ายร่างกาย

- ๑.๔.๑๑ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย

๑.๔.๑๒ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว

๑.๕ งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๕.๑ งานนิติกรรมและสัญญา

- ๑.๕.๒ งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ

๑.๕.๓ งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง

- ๑.๕.๔ งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด

- ๑.๕.๕ งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร

/๑.๖ งานส่งเสริม...

๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

ท้องถิ่น

- ๑.๖.๑ งานการศึกษา
- ๑.๖.๒ งานบำรุง ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๑.๖.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา
- ๑.๖.๔ งานบริหารบุคคลของพนักงานครู พนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๑.๖.๕ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ
- ๑.๖.๖ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๗ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

องค์การ

- ๑.๗.๑ งานการกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๗.๒ งานส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๗.๓ งานสำรวจ จัดสร้าง และบูรณะสถานที่สำหรับการกีฬา
- ๑.๗.๔ งานการเล่นพื้นบ้านและกีฬาพื้นบ้าน
- ๑.๗.๕ งานประสานความร่วมมือให้ช่วยเหลือการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการกับ
- ๑.๗.๗ งานติดตามและประเมินผลดำเนินการด้านกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๗.๘ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

ดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่นๆเช่น อุทกภัย วาตภัย

๑.๘.๔ งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ

- ๑.๘.๕ งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘.๖ งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- ๑.๘.๗ งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- ๑.๘.๘ งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘.๙ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑.๙.๑ งานวางแผนด้านสาธารณสุข
๑.๙.๒ งานจัดทำแผนตามโครงการบริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขท้องถิ่น โดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัด

- ๑.๙.๓ งานรวบรวมแผนการปฏิบัติงานสาธารณสุขประจำเดือน
๑.๙.๔ งานข้อมูล ข่าวสาร จัดทำและสนับสนุนระเบียบและรายงานให้หน่วยงานต่างๆ
ที่เกี่ยวข้อง
๑.๙.๕ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วย จัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกัน สัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน เป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๒.๑.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน
- ๒.๑.๒ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน
- ๒.๑.๓ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท
- ๒.๑.๔ งานการจัดทำฎีกา และตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- ๒.๑.๕ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่น ๆ
- ๒.๑.๖ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- ๒.๑.๗ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- ๒.๑.๘ งานการจัดสรรเงินต่างๆ
- ๒.๑.๙ งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ
- ๒.๑.๑๐ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
- ๒.๑.๑๑ งานทำงบดุลประจำปีและประจำปี
- ๒.๑.๑๒ งานคำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี
- ๒.๑.๑๓ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๒.๒.๑ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๒.๒ งานคัดเลือกข้อมูลที่ดิน ตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อผู้เสียภาษี
- ๒.๒.๓ งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรียน ป้าย และใบอนุญาต
- ๒.๒.๔ งานปรับข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน ปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ ปรับปรุงแผนที่ภาษีโรงเรียนและที่ดิน

/๒.๒.๕ งานทะเบียน...

- ๒.๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สิน ปรับปรุงข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๒.๖ งานประเมินภาษี
- ๒.๒.๗ งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษี การจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สินและงานบริการข้อมูล
- ๒.๒.๘ งานจัดเก็บและดูแลบำรุงรักษาแผนที่ภาษี ทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารต่างๆ
- ๒.๒.๙ งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๒.๑๐ งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ บันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์
- ๒.๒.๑๑ งานควบคุม ดูแล ตรวจสอบระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับแผนที่และทะเบียนทรัพย์สินในระบบคอมพิวเตอร์
- ๒.๒.๑๒ งานบริการ ข้อมูลแผนที่ ข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน ข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ และข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรียนและที่ดิน ข้อมูลผู้ชำระภาษี ตรวจสอบข้อมูลและรับรองสำเนา
- ๒.๒.๑๓ งานจัดทำรายงานประจำเดือน
- ๒.๒.๑๔ งานให้คำปรึกษาด้านแผนที่ภาษีและด้านทะเบียนทรัพย์สินกับหน่วยงานอื่นๆ
- ๒.๒.๑๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ**
 - ๒.๓.๑ งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๓.๒ งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๓.๓ งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่ส่วนราชการต่างๆ
 - ๒.๓.๔ งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์
 - ๒.๓.๕ งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์
 - ๒.๓.๖ งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๓.๗ งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง
 - ๒.๓.๘ งานขออนุมัติเบิกตัดปี ขอย้ายเวลาเบิกตัดปี
 - ๒.๓.๙ งานจัดทำหนังสือรับรองผลงานและทะเบียนคุมหนังสือรับรองผลงาน
 - ๒.๓.๑๐ งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี
 - ๒.๓.๑๑ งานจัดทำงบทรัพย์สิน
 - ๒.๓.๑๒ งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปีและการจำหน่ายพัสดุ
 - ๒.๓.๑๓ งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สินและทะเบียนคุมการยืม
 - ๒.๓.๑๔ งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ
 - ๒.๓.๑๕ งานอนุญาตและจัดทำบันทึกข้อตกลงการให้หน่วยงานอื่นๆใช้พัสดุประเภทที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

- ๒.๓.๑๖ งานการคำนวณค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สินทุกประเภท
- ๒.๓.๑๗ งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล
- ๒.๓.๑๘ งานเกี่ยวกับการจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ
- ๒.๓.๑๙ งานประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่นๆขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๓.๒๐ งานตอบข้อซักถาม ข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบ
- ๒.๓.๒๑ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ๖ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๑.๑ งานจัดทำราคากลาง
- ๓.๑.๒ งานปรับปรุงภูมิทัศน์
- ๓.๑.๓ งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- ๓.๑.๔ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
- ๓.๑.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๑.๖ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล
- ๓.๑.๗ งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล
- ๓.๑.๘ งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง
- ๓.๑.๑๑ งานบริการข้อมูลสถิติ
- ๓.๑.๑๒ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล
- ๓.๑.๑๓ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๑.๑๔ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๑.๑๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

/๓.๒ งานควบคุม...

๓.๒ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๒.๑ งานประเมินราคา
- ๓.๒.๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- ๓.๒.๓ งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๓.๑ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
- ๓.๓.๒ งานระบายน้ำและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๔.๑ งานสำรวจ
- ๓.๔.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ
- ๓.๔.๓ งานประมาณราคา
- ๓.๔.๔ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- ๓.๔.๕ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ
- ๓.๔.๖ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ
- ๓.๔.๗ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ
- ๓.๔.๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๕.๑ งานจัดการมูลฝอยของเสียอันตรายและสิ่งปฏิกูล
- ๓.๕.๒ งานจัดทำแผนพัฒนาตามโครงการบริหารงานเกี่ยวกับงานกำจัดขยะมูลฝอยและ
- ๓.๕.๓ การควบคุมและบริหารจัดการของเสียอันตรายจากการจัดเก็บ
- ๓.๕.๓ งานกำจัดขยะมูลฝอยและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๖ งานผังเมือง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๖.๑ งานจัดทำผังเมืองรวม
- ๓.๖.๒ งานตรวจสอบการใช้ประโยชน์ที่ดิน
- ๓.๖.๓ งานสำรวจรวบรวมข้อมูลด้านผังเมือง
- ๓.๖.๔ งานให้คำปรึกษาด้านผังเมือง
- ๓.๖.๕ งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม
- ๓.๖.๖ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

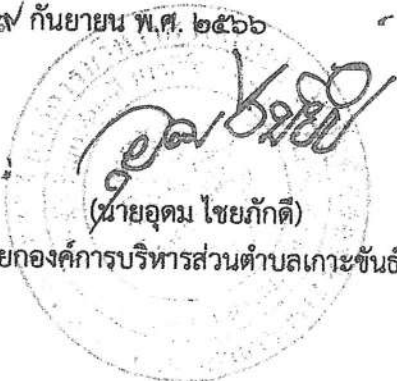
สิ่งปฏิกูล

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบ การเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายอุดม ไชยภักดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง
ที่ ๖๔๔/๒๕๖๖
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยเป็นการแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ มีประสิทธิภาพต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙, ข้อ ๒๓๐, ข้อ ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล หมวด ๒ ข้อ ๑๓, ๑๔ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามบัญชีแสดงรายการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอุดม ไชยภักดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๑	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๘๐ (ว่างเดิม)
๒	นายชาติ แก้วเขียว	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๘,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๐,๔๐๐
สำนักปลัด อบต.												
๓	นางมณฑรรักษ์ เมืองจันทร์บุรี	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๔	นางสาวพิมพ์พัชรี โรจน์มี	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๘,๗๖๐	-	-	๓๒๘,๗๖๐
๕	นางพรรณภาภรณ์ ชุนนุ้ย	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔๓,๘๔๐	-	-	๒๔๓,๘๔๐
๖	ว่าง	-	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	นางสาวธนิศา เหมทานนท์	ศศ.บ. (ออกแบบแฟชั่น)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	(ว่างเดิม) ๑๘๐,๗๒๐
๘	นายตฤณชาติ นวลพล	ค.บ. (ธุรกิจศึกษา)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๙	นางสาวอมร ชัยภูเกลี้ยง	ปวส. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๑๐	นายประสิทธิ์ ชุมโหด	บธ.บ. (การจัดการ)	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๕๖,๗๖๐	-	-	๒๕๖,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๑๓๘,๐๐๐
๑๒	นายอภิชาติ ศรีหนูสุด	ปวส. (ช่างเทคนิคโลหะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๖๘,๘๐๐	-	-	๑๖๘,๘๐๐

๑๓	ว่าง	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๑๔	นายสุรินทร์ เรืองมิตร	ปวช. (ช่างยนต์)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	นายวีโรจน์ อินนาค	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	ว่าง	-	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๑๗	นายอภิชัย ศิริรอด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาวชลธิชา เนการสุวรรณ	ปวส. (การตลาด)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายประภาส สุขแก้ว	อนุปริญญา (บริหารธุรกิจ)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	ว่าง	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งใหญ่

๒๑	ว่าง	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
๒๒	นางสาวเบญญาภา ไยศรีงาม	ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๑	คศ.๑	ครู	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๑	๒๕๙,๕๖๐	(เงินอุดหนุน)
๒๓	ว่าง	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๒๕๙,๕๖๐
๒๔	นางสาวสุติมา พลมานพ	ศษ.บ (ปฐมวัย)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๒๕	ว่าง	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๔๖,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
๒๖	ว่าง	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๒๗	นางสาวฐิตารีย์ ยกทอง	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสลัก									
๒๘	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
๒๙	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๐	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักกะ)	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๑	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานนา									
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
๓๓	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๔	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักกะ)	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๕	นางสาวจิราวัลย์ หมั่นคง	ศษ.บ (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักกะ)	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๐,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๖	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักกะ)	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
กองคลัง									
๓๗	นางอัมย์ชนก เหลือสม	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕๘,๕๖๐
๓๘	นางวิพัรัตน์ คงแก้ว	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๒,๗๖๐
๓๙	นางกมลวีร์ วิชัย	บธ.บ. (การตลาด)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๔,๑๑๐
๔๐	นางสาวกัญยรัตน์ บัวมา	บธ.บ. (การตลาด)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	๒๙๑,๖๕๐
๔๑	นางจิราวัลย์ หนูนวล	รปม.	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๓๕,๕๖๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๒	นายประเสริฐ มณีโชติ	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๒๔๔,๔๔๐	๒๔๔,๔๔๐
๔๓	นางสาวลักษณ์ ภิรมรักษ์	บธ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๐๖,๖๔๐	๒๐๖,๖๔๐
๔๔	นางรจนา ศรีหนูสุด	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๖๙,๒๐๐	๑๖๙,๒๐๐
กองช่าง									
๔๕	นางสาวพรทิพย์ วุฒิวงศ์	วท.บ. (ก่อสร้าง)	๒๑-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๕๔๘,๕๒๐
๔๖	ว่าง	-	๒๑-๓๐-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	(ว่างเต็ม) ๓๙๗,๓๒๐
๔๗	นางสาวณัฏฐา สนิท	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓๐-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๙๔,๒๘๐	๑๙๔,๒๘๐
๔๘	นายทัตพงศ์ หนักเกิด	ปวส. (การก่อสร้าง)	๒๑-๓๐-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐
๔๙	ว่าง	-	๒๑-๓๐-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๐	นายณรงค์ศักดิ์ ยี่วันจ่าย	วท.บ. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐
๕๑	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๒	นายภมร ไชยเดช	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายวัชร สماعيل	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายเจริญ ชูบุญ	มศ.๕	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายวินัย ทิพย์โพนัน	ปวช. (การก่อสร้าง)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๕๖	ว่าง	-	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก./ป.ก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก./ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐

บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดนครราชสีมา

การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ ประจำปี ๒๕๖๖				
อัตราร้อยละ	จำนวน (แห่ง)			
	อบจ.	เทศบาล	อบต.	หมายเหตุ
ตั้งแต่ร้อยละ ๔๐ ขึ้นไป				
ตั้งแต่ร้อยละ ๓๕-ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐				
ตั้งแต่ร้อยละ ๓๐-ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕				
ตั้งแต่ร้อยละ ๒๕-ต่ำกว่าร้อยละ ๓๐				
ตั้งแต่ร้อยละ ๒๐-ต่ำกว่าร้อยละ ๒๕				
ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ลงไป			/	
รวม				



(นายชาติรี แก้วเขียว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์