



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกะช้าง
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น(เล่มที่ ๑) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การควบคุมการค่าใช้จ่ายงานด้านบุคลากร การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแผนอัตรากำลังฉบับนี้จัดทำขึ้น ๒ เล่ม คือเล่มที่ ๑ เป็นเอกสารจัดทำแผนฯ และเล่มที่ ๒ เป็นเอกสารประกอบการจัดทำแผนฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง	๒๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง/ ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๗๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๓
๑๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๖
๑๕. รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๗
ภาคผนวก	
- ร่างประกาศ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ - ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑๑๖
- บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑๗
- สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรารว่าง	๑๒๐
- สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒๑
- บัญชีสรุปการเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลี้ยตำแหน่ง	๑๒๒
- บัญชีตำแหน่งว่างสายงานการสอน/ประเพณีวิชาการ/ประเพณีทั่วไป/พนักงานจ้าง	๑๒๓
- บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๒๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ทุกๆ ๓ ปี ซึ่งการบริหารจัดการอัตรากำลังนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนด อัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีการกำหนด ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกงาน

หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองช่าง และหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพปัญหาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมี

การพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน

โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงาน
ครูองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน
กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right
Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด
กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง
ลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น
ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง
ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ
อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดย
สรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้
จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ
สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวม
ข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง
มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ
นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผล
การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer)
อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/
ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ
องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของ
การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ
เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด
กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร
ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

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

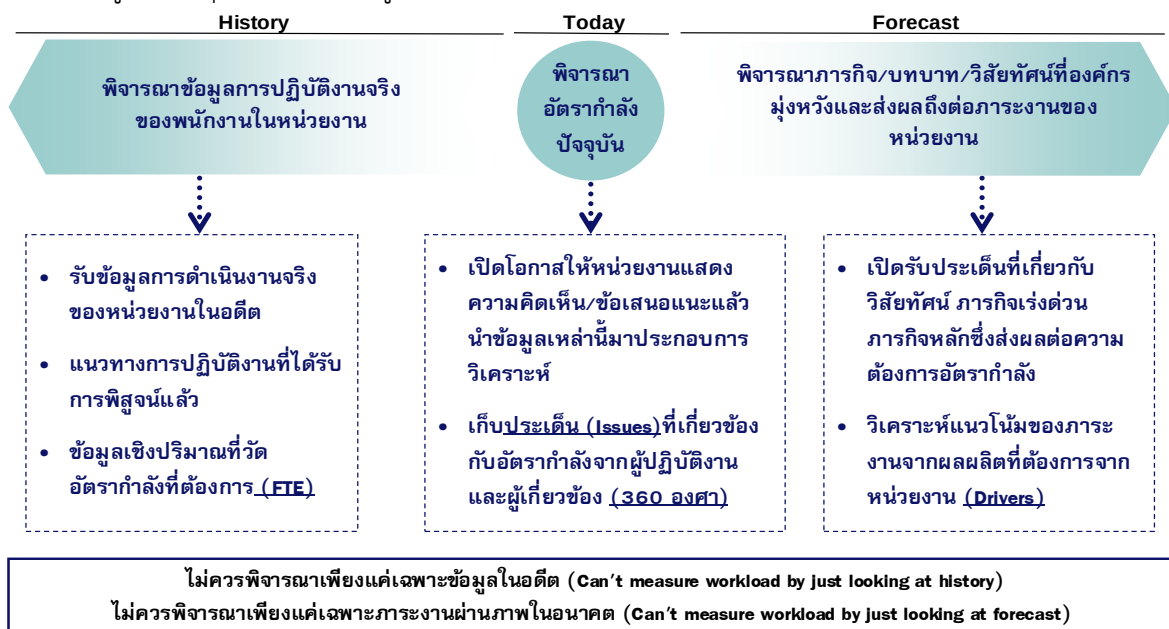
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การ

ออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมคุณ สมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

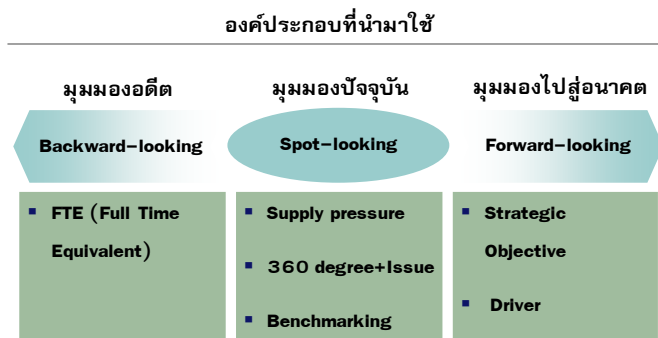
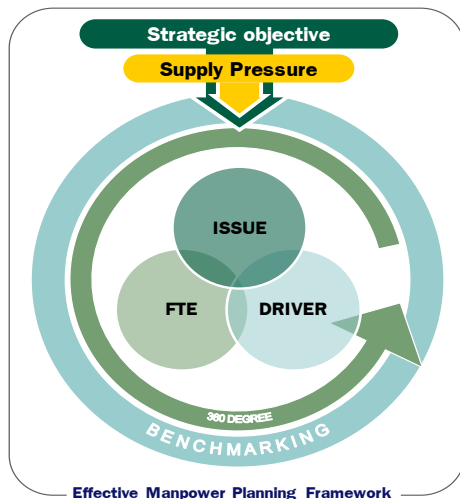
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลใน อดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัย การผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

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 จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง

ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง (การตรวจประเมิน LPA)

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

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ

งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เป็นหน่วยงาน ที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสันสลี และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราร่องการบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี					
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.เกาะช้าง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.โป่งผา		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.โป่งงาม	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑

สำนักปลัด		สำนักปลัด		สำนักปลัด	
พนักงานส่วนตำบล		พนักงานส่วนตำบล		พนักงานส่วนตำบล	
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)		(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)		(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑
นิติกร	๑	นิติกร	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	นักวิชาการเกษตร	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
นักพัฒนาชุมชน	๑	นักประชาสัมพันธ์	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑
		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	นิติกร	๑
		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ๖	๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	๑
		พนักงานจ้างตามภารกิจ		เจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและฯ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและฯ	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและฯ	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑
คนสวน	๑	พนักงานจ้างทั่วไป		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑
		คนงาน	๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
		พนักงานขับรถยนต์	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและฯ	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		นักการภารโรง	๑	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๕	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ		คนงาน	๓
คนงานประจำรถยนต์	๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่		(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)		พนักงานขับรถยนต์	๑
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	คนงานประจำรถยนต์	๓
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)		นักจัดการงานทั่วไป	๑		
นักทรัพยากรบุคคล	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑		
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง			
คนงาน	๑	หัวหน้ากลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและ	๑		
		อัตรากำลัง			
กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน		(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)	๑		
หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑		
และแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน					
ชำนาญการพิเศษ)		เจ้าพนักงานธุรการ	๑		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑		
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑				

[illegible]

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	พนักงานจ้างทั่วไป	๔
		ผู้ช่วยนักสันตนาการ	๑		
		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	คนงาน	
		พนักงานจ้างทั่วไป			
		คนงาน	๒		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โป่งผา		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถ้ำ	
บ้านสันบุญเรือง	๑				
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๓)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑
อบต.เกาะช้าง					
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๓)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดง	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๓				
ครูผู้ช่วย	๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำจ๋า		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒
บ้านป่าแดงหลวง					
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๓	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาฮี้	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาปาง		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑
		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
บ้านเหมืองแดงน้อย					
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๓)	๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยปูแงง	
		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑
		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองอ้อ		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่ง	
		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑
		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑
		ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมุขอผาฮี้	
				ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑
				ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑

หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
รวมทั้งสิ้นของ อบต.เกาะช้าง	๗๔	รวมทั้งสิ้นของ อบต.โป่งผา	๘๙	รวมทั้งสิ้นของ อบต.โป่งงาม	๗๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
จำนวน ๖๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท		จำนวน ๗๗,๙๙๐,๐๐๐ บาท		๖๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	

หมายเหตุ รวมอัตราว่างแล้ว

จากตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา และ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตราว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้มีพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวน ข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบลเกาะช้าง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลเกาะช้างสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

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 ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ 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 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ข้อมูลทั่วไปของตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๓ หมู่บ้าน จำนวนประชากร ๑๒,๔๙๔ คน จำนวน ๔,๘๑๕ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๔๗.๓๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๙,๕๙๓ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศของพื้นที่ตำบลเกาะช้างเป็นพื้นที่ราบหุบเขา ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำการเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ทำการประมง รับราชการ เพาะเลี้ยงสัตว์ และอุตสาหกรรม

ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จึงพิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเกาะช้าง คือ

“เกาะช้างน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรมล้านนา เกษตรกรรมก้าวหน้า ชาวประชาอยู่ดีมีสุข” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเกาะช้างเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเกาะช้าง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก
- เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - มีโครงสร้างพื้นฐาน สะพาน ทางระบายน้ำ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
 - มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
 - มีอาคาร/ศาลาที่ได้มาตรฐาน
 - จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณครบถ้วนเครื่องขยายเสียงหออกระจายข่าวเพิ่มขึ้น

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และมีมาตรฐาน ๒. จำนวนท่อและรางระบายน้ำฯลฯ เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒.การพัฒนาสาธารณูปโภค ได้แก่ การก่อสร้างและปรับปรุงหอประชุม และศาลาเอนกประสงค์ของหมู่บ้าน การติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ การพัฒนาระบบจราจรและสื่อประชาสัมพันธ์ภายในหมู่บ้าน	๑ มีหอประชุม และศาลาฯ ที่ได้มาตรฐาน ๒ มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ๓ จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณไฟครบถ้วน , มีเครื่องขยายเสียงหออกระจายข่าวในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอเกาะช้าง จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มอาเซียน +๖ และ GMS

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจ การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการน้ำ การจัดซื้อกล้าไม้และปุ๋ยชีวภาพพันธุ์พืช

- เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
- รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
- พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภคภายในชุมชน

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	มีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตรตลอดปี
กลยุทธ์การส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่
กลยุทธ์การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มีการปลูกต้นไม้ในพื้นที่เพิ่มขึ้น

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอเกาะช้าง จังหวัดเชียงราย

- ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคน สังคมและสาธารณสุข

- พันธกิจ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาด้านคน สังคมและสาธารณสุขให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก และเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.กลยุทธ์การส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชนสร้างความสามัคคีในชุมชน	ชุมชนมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีส่วนร่วมกันแก้ไขปัญหา
๒.กลยุทธ์การส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	ผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
๓.กลยุทธ์การพัฒนาการนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมกีฬา	มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายทุกชุมชน
๔.กลยุทธ์การป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แก้ไขปัญหายาเสพติด	ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอเกาะช้างป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

● พันธกิจ การส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

● เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก เยาวชน และประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน, การมีสถานที่พักผ่อนของชุมชน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. กลยุทธ์การส่งเสริมการพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	มีการอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง และการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่
๒. กลยุทธ์การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้	มีการสร้างงาน เพิ่มรายได้ในพื้นที่

๓. กลยุทธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้าขายและการบริหาร	มีแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและได้รับการพัฒนาด้านการบริการ และด้านอื่นๆ
๔. กลยุทธ์การสนับสนุนกองทุนชุมชน	สินค้าในชุมชนมีแหล่งตลาดและเป็นที่รู้จัก
๕. กลยุทธ์การพัฒนาอาชีพการเกษตร	ประชาชนพึงพอใจในการส่งเสริมป้องกันแก้ไขปัญหาการเกษตรที่ดีขึ้น
๕. กลยุทธ์การแก้ไขปัญหาการว่างงาน	ประชาชนมีอัตราการว่างงานลดลง

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด, กองช่าง, องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอกะฉัง จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

● **พันธกิจ** การพัฒนาการเมือง และการบริหาร

● **เป้าประสงค์** การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วม

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. กลยุทธ์การพัฒนาการเมืองในระบบประชาธิปไตย	รณรงค์ ส่งเสริม อบรม เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง	บุคลากรได้ร่วมการอบรม ปีละ ๑ หลักสูตร
๓. กลยุทธ์การพัฒนาจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น
๔. กลยุทธ์การพัฒนางานบริหารงานทั่วไป	มีการกระจายอำนาจและผู้บริหารส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติที่ทันสมัยมากขึ้น
๕. กลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริการประชาชนเพื่อยกระดับความพึงพอใจ	การสำรวจความพึงพอใจของประชาชน

- **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด, กองช่าง, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอเกาะช้าง จังหวัด
เชียงราย

- **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้าการลงทุน
การบริการและโลจิสติกส์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง
การบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี

- พันธกิจ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก และเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาสื่อการเรียนการสอน

- **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	เด็กเล็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้น เรียนรู้สมวัย
๒.พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา	การศึกษาทั่วถึง
๓.พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี	อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่น
๔.พัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น	มีสื่อส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

- **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอเกาะช้าง จังหวัด
เชียงราย

- **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์และความ
มั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน
การศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- พันธกิจ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศในตำบล
- พัฒนาการเรียนรู้ชุมชน

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรักษาความปลอดภัย	มีกล้องวงจรปิดในตำบล
๒.ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในตำบล	มีการให้บริการอินเทอร์เน็ตสาธารณะ
๓.พัฒนาระบบสารสนเทศของอบต.เกาะช้าง	มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศ หรือมีระบบสารสนเทศใหม่
๔.พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรท้องถิ่นและประชาชนในตำบล	จัดให้มีระบบสารสนเทศในตำบล
๕.สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด , กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอเกาะช้าง จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้าการลงทุน การบริการและโลจิสติกส์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหาร

ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก
- (๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ปรับปรุงและสนับสนุนระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบน้ำ ให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- (๒) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพานรางระบายน้ำที่ตลอดเกลี้ยง ท่อ คสล. หอกระจายข้าว ให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการคมนาคม
- (๓) ติดตั้งและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า แสงสว่างเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการและได้รับประโยชน์
- (๔) วางแผนปรับปรุงและแนะนำการจัดทำผังตำบล และหมู่บ้านเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเหมาะสม
- (๕) ปรับปรุง ก่อสร้าง บำรุงรักษาสุสาน/ฌาปนสถานให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม

๔.๒ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ราษฎรส่วนใหญ่ว่างงานตามฤดูกาลและไม่มีการจ้างงานประจำรองรับ
- (๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๓) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- (๑) สนับสนุนส่งเสริม เศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในทุกๆ หมู่บ้าน
- (๒) สนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและพัฒนาบรรจุภัณฑ์
- (๓) สนับสนุนส่งเสริมให้มีตลาดชุมชน เพื่อจำหน่ายสินค้าและผลผลิตทางการเกษตร
- (๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบลเกาะช้าง

๔.๓ ด้านสังคม-การศึกษา

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาเรื่องโรคติดต่อจากการหลังไหลของแรงงานต่างด้าว
- (๓) ปัญหาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้ป่วย เด็กและสตรี
- (๔) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๕) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๖) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๗) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ
- (๘) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชน
- (๙) ปัญหาการลบลู่ศาสนาในท้องถิ่นเนื่องจากขาดความเข้าใจ
- (๑๐) ปัญหาความเสื่อมถอยของภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๑) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๑๒) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสารอันตรายเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- (๔) จัดฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๕) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๖) ประสานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- (๗) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๘) การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัย
- (๑๐) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๑๑) มีการพัฒนาองค์กรเครือข่ายพัฒนางานด้านศาสนาและวัฒนธรรม
- (๑๒) ส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๓) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๑๔) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๔.๔ ด้านการเมือง-การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ขั้นตอนในการให้บริการประชาชนยุ่งยากล่าช้า
- (๒) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- (๓) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๔) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๕) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๖) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๗) ปัญหาชุมชนขาดเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาความรู้
- (๘) ประชาชนขาดหน่วยงานส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๙) ปัญหาชุมชนขาดเทคโนโลยีในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการของประชาชน

- (๑) เร่งรัดพัฒนาการตอบสนองการให้บริการประชาชน
- (๒) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
- (๔) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๕) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๖) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๗) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในตำบล
- (๘) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๙) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาขยะข้ามแดน
- (๒) ปัญหาด้านการบุกรุกพื้นที่ป่า
- (๓) ปัญหาการระบายน้ำในฤดูน้ำหลาก
- (๔) มีแหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร
- (๕) ไม่มีแหล่งน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค

ความต้องการของประชาชน

- (๑) สนับสนุนส่งเสริมการแก้ไข/การลดปริมาณขยะ
- (๒) ก่อสร้างปรับปรุงทางระบายน้ำ สร้างพนังกั้นน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง
- (๓) การสร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ
- (๔) การปลูกต้นไม้
- (๕) มีการบริหารจัดการเรื่องน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

และด้วยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางอีกทั้ง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นตามความจำเป็นและสมควร
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขต อบต. ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐก็ต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนใน ท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ
สาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยใน
ชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนด
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การ
บริหารส่วนตำบล จึงใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง และปัจจุบันเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคาม
หรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เกาะช้าง รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างอันเป็นสถานะแวดล้อม
ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

.....

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารมีนโยบายให้มีเครื่องจักร และอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับปฏิบัติการกิจช่วยเหลือชุมชน
๒. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนเพียงพอที่จะปฏิบัติการกิจในปัจจุบัน(พ.ศ. ๒๕๖๓)ได้
เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน
๒. อบต.เกาะช้างมีสมรรถนะสามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง
๓. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มกลุ่มพัฒนาสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ ชมรมรม
โพธิ์ทองฯฯ
๔. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบงานเป็นจำนวนมากกกว่ากึ่งหนึ่ง
๕. อบต.สามารถดูแลบริหารจัดการด้านการศึกษาได้อย่างใกล้ชิดและ มีองค์ความรู้ด้านการศึกษา

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑. พนักงานบรรจุใหม่ยังด้อยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๒. ปัญหาการไร้สัญชาติของ เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเกาะช้าง
๓. มีพื้นที่อยู่ติดชายแดนทำให้มีปัญหาเรื่องโรคติดต่อ
๔. มีอาณาเขตบริเวณตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงด้านปัญหายาเสพติด
๕. องค์กรมีภาพพจน์ด้านระบบบัญชี การเงินอยู่ในกลุ่มเสี่ยง
๖. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหุ้มนบ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์
๗. สถานที่ทำงานคับแคบ
๘. มีการใช้เครื่องจักร/ทรัพยากรสิ้นเปลือง(การเรียกใช้รถชุดตกได้ง่ายทำให้บางครั้งนำไปดำเนินการในสิ่งที่ไม่จำเป็นเร่งด่วนทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ)

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities = O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. รัฐบาลมีนโยบายให้อำเภอแม่สายเป็นเมืองเศรษฐกิจพิเศษ
๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ฟื้นฟู และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๖. ตำบลเกาะช้าง อยู่ติดกับพื้นที่ชายแดนมีการค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้าน
๗. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเพิ่มเติม อัตราครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๘. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ
๙. การเข้าสู่ AEC จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

๑. ปัญหาสถานการณ์โรคโควิดมีผลกระทบต่อวิธีการปฏิบัติงาน
๒. แรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาในท้องถิ่น ส่งผลให้อาจจะเกิดปัญหาสุขภาพปัญหายาเสพติด และปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. บางคนยังไม่ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลง ยังยึดถือแนวความคิดในการพัฒนาแบบเก่า
๓. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย
๔. ปัญหาข้อจำกัดของระเบียบกฎหมายที่ทำให้อปท.ไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนได้เต็มที่

๕. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในด้านการบริหารการศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น

๖. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท.อย่างเข้มงวด บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดจากอปท. แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ

การวิเคราะห์องค์กรในด้านการดำเนินการตามภารกิจ

จุดแข็งขององค์กร (Strength = S) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีพื้นที่ประมาณ ๔๗.๓๕ ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม อาชีพส่วนใหญ่ทำการเกษตร ค้าขาย และรับจ้างทั่วไป ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต ประกอบกับระบบสาธารณสุขปลอดภัยพื้นฐาน ด้านถนน ไฟฟ้า และระบบประปา สามารถรองรับในการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ของราษฎรได้อย่างดี

จุดอ่อนขององค์กร (Weaknesses = W) ลักษณะการดำรงอยู่ของประชาชนเป็นลักษณะแบบชนบท มีความขัดแย้งในสังคม การให้ความร่วมมือในกิจกรรมภาพรวมน้อย ประชาชนยังขาดความรู้ในเรื่องการเมืองการปกครองโดยเฉพาะการขาดผู้นำตามธรรมชาติ ประกอบกับการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และรายได้ของประชาชนส่วนใหญ่ยังมีรายได้น้อย รวมทั้งในพื้นที่มีการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวน้อย ประกอบกับบุคลากรขององค์กรมีไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ

โอกาสขององค์กร (Opportunities = O) การสร้างจิตสำนึก และวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาในกลุ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ให้เกิดพลังขับเคลื่อนไปกระตุ้นลงสู่กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ประชาชนตามหมู่บ้านในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ จนเกิดการรวมตัวในรูปของประชาคมหมู่บ้าน และเกิดประชาคมตำบลเกาะช้างตามลำดับอย่างเป็นรูปธรรม ต่อจากนั้นจะสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น อย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและยั่งยืนบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม

อุปสรรคขององค์กร (Threats = T) ภัยคุกคาม ได้แก่ ปัญหาคนหลบหนีเข้าเมือง ปัญหากลุ่มแรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานที่มีคุณภาพในชุมชนลดลง สื่อวัฒนธรรมสังคมชุมชนเมืองโดยเฉพาะเรื่องเพศสัมพันธ์และยาเสพติดส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนท้องถิ่น ในกลุ่มเยาวชนซึ่งถือเป็นปัญหาสังคมที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๖) การสาธารณสุขการ

๒. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลมีการกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ค้ำครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๓. ด้านการพัฒนาคน สังคม และสาธารณสุของค์การบริหารส่วนตำบลมีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(๗) การพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมกีฬา

๔. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สิ่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) ให้มีตลาด

(๕) การท่องเที่ยว

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการพัฒนาด้านการเมืองการบริหารบ้านเมืองที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การค้ำครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๔) การควบคุมอาคาร

(๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลมีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น

๗. ด้านการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างมีการกิจ
ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรักษาความปลอดภัย
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในตำบล
- (๓) พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรท้องถิ่นและประชาชนในตำบล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ
จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย
คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา
ตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น
๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๖. การสาธารณสุขการ

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจน
สถานที่ประชุมอบรบราษฎร
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓. การผังเมือง

๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕. การควบคุมอาคาร

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. ให้มีตลาด
๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและประกอบอาชีพ
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
๓. การจัดการศึกษา
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลควรปฏิบัติ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการบริหารจัดการน้ำ
๙. ด้านการบริหารจัดการขยะ
๑๐. ด้านการแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้
๖. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๗. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดความกระตือรือร้น - มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร นิติกร - วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโท เพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
- ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
- บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ

- การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไข้ปัญหา

- การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
- จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
- การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อดโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
- การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น

เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๗ อัตรา (ยุบเลิก ๑ อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๘๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองช่างและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านดังกล่าว ทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรับผิดชอบงานในหลายด้าน ดังนั้นจึงต้องมีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัด กองช่างและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองการศึกษาฯ และ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป จึงได้นำเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ เนื่องจากมีเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ที่ มีความเหมาะสมแล้ว

ความคาดหวังอัตรากำลังทั้งในระยะระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างมีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคาดหวังระยะสั้นในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งและพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดอบต.

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามการเร่งด่วนของสำนักปลัดอบต.

๔. กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แยกจากสำนักปลัดอบต. เนื่องจากปัจจุบันมีภารกิจเกี่ยวกับโรคติดต่อและโรคระบาด

๕. กำหนดฝ่าย/งานเพื่อรองรับปริมาณงานตาม ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๒. กำหนดกองการเจ้าหน้าที่

๓. กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แยกจากสำนักปลัดเทศบาล สำนักงานปลัด

๔. กำหนดกอง อื่นๆ ให้ครบตามโครงสร้างและตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๒. กองคลัง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองคลัง

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งและพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองคลัง

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามการเร่งด่วนของกองคลัง

๔. กำหนดฝ่าย/งานเพื่อรองรับปริมาณงานตาม ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกองคลัง

ความคาดหวังระยะยาวในกองคลัง

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๒. กำหนดกองพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กำหนดกอง อื่นๆ ให้ครบตามโครงสร้างและตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๓. กองช่าง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองช่าง

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งและพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง
๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามการเร่งด่วนของกองช่าง
๔. กำหนดฝ่าย/งานเพื่อรองรับปริมาณงานตาม ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกองช่างเช่น ฝ่ายงานแบบแผนและก่อสร้าง ฝ่ายงานการโยธา

ความคาดหวังระยะยาวในกองช่าง

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
๓. กำหนดกอง อื่นๆ ที่มีความจำเป็นเพื่อรองรับปริมาณงานช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง งานการโยธา งานสาธารณูปโภคที่เพิ่มขึ้น และตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความคาดหวังระยะสั้นในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งและพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามการเร่งด่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. กำหนดฝ่าย/งานเพื่อรองรับปริมาณงานตาม ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เช่น ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความคาดหวังระยะยาวในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
๒. กำหนดกอง อื่นๆ ที่มีความจำเป็นเพื่อรองรับปริมาณงานการศึกษา และตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง/ส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจการพัฒนาการเมืองและการบริหาร เพื่อให้มีจิตสำนึกสาธารณะ และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ จึงกำหนดอยู่ในงานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจงานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการ ข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับงานวิเคราะห์และคาดคะเน รายได้ -รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต จึงกำหนดอยู่ในงานนโยบายและแผน สำนักปลัด

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจการสอบสวนและดำเนินการแก้ไขปัญหา เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์การสอบสวนและดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นการสอบ ข้อเท็จจริงความผิดทางละเมิดการให้คำปรึกษา แนะนำและข้อเสนอแนะทางกฎหมาย งานเลือกตั้ง จึงกำหนด อยู่ในงานกฎหมายและคดี สำนักปลัด

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจในการเพิ่มศักยภาพการให้บริการด้าน ข้อมูลข่าวสารทางราชการให้ประชาชนในพื้นที่ ให้แก่ชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจ และการมีส่วนร่วม จึงกำหนด อยู่ในงานวิชาการประชาสัมพันธ์ สำนักปลัด

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน หน่วยงาน จึงกำหนดอยู่ในงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจงานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนงาน ในการพัฒนากลุ่มอาชีพงานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไปในท้องถิ่นให้มีความรู้ทักษะด้านอาชีพเพื่อ เพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือนงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุงานส่งเสริมสุขภาพผู้พิการงานส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วยเอดส์ จึงกำหนดอยู่ในงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน สำนักปลัด

๗) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจการสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพ ประชาชนปลอดโรค ควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ งานส่งเสริมอนามัยและสาธารณสุข งาน การจัดการขยะและกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการอยู่ในงานอนามัยและ สิ่งแวดล้อม ในสำนักปลัด

๘) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจตามแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรับแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลและรายงานสถานการณ์สาธารณภัย รวมทั้งประสานการช่วยเหลือ บรรเทาเหตุเบื้องต้นฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ/แผนเผชิญเหตุ/แผนอพยพประชาชน จากพื้นที่เสี่ยงภัยจึงกำหนดอยู่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด

๙) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงินการ คลังให้ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน และวิธีการ เพื่อความรวดเร็วต่อการเบิกจ่าย การรายงานแสดงฐานะทาง การเงินและบัญชี ประสานงาน วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำปรึกษา ปรับปรุงแก้ไข รายงานการ รับเงินต่างๆ จึงกำหนดอยู่ในงานการเงินและบัญชี กองคลัง

๑๐) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจ การพัฒนาศักยภาพการจัดเก็บรายได้ จึงกำหนดอยู่ในงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กองคลัง

๑๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจจัดซื้อจัดจ้างจัดทำทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์/จำหน่ายเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ต่างๆซ่อมแซมพัสดุครุภัณฑ์ต่างๆจัดทำรายงานพัสดุประจำปีตรวจสอบ พัสดุประจำปีจัดทำทะเบียนและคลังพัสดุจัดทำการรับบริจาคครุภัณฑ์ จึงกำหนดอยู่ในงานพัสดุและทะเบียน ทรัพย์สิน กองคลัง

๑๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจงานสำรวจพื้นที่และสิ่งก่อสร้างงาน ออกแบบและเขียนแบบกำหนดรายการและงบประมาณการก่อสร้างช่วยควบคุมงานโยธาและหรือปริมาณงานที่ ปรึกษาในการวางโครงการ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน จึงกำหนดอยู่ในงานออกแบบและก่อสร้าง กองช่าง

๑๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจการพัฒนากระบวนบริหารูปโภค จึงกำหนดอยู่ในงานออกแบบและก่อสร้าง กองช่าง

๑๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทาง การศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม จึงกำหนดอยู่ใน งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑๕) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจร่างโต้-ตอบหนังสือราชการพร้อมตรวจ ร่างเก็บ-ค้นหาหนังสือราชการจัดทำเรื่องขออนุมัติจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน จึงกำหนดอยู่ในงานธุรการ ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง กำหนดภารกิจงานตรวจสอบงบประมาณ บัญชี การ ใช้พาหนะ พัสดุ จึงกำหนดอยู่ในงานตรวจสอบภายใน หน่วยตรวจสอบภายใน

ดังจะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการโดยได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจาก สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้กำหนดภารกิจงานไปอยู่ในสำนัก/กองต่างๆ ดังจะสรุป อำนาจหน้าที่ให้อยู่ในโครงสร้างต่อไปนี้

สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้ง กำกับเก้งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำ แผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับการจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหารการดำเนินการ ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการ เกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับการนำส่งเงิน และเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา เกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุม เงินทั้งรายได้และรายจ่ายต่างๆการควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือน งบการเงินณวันสิ้น ปีงบประมาณงานเกี่ยวกับพัสดุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงาน ควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้าง และรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง และงานสาธารณูปโภคงาน สวนสาธารณะ งานศูนย์เครื่องจักรกล งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ รวมทั้งดูแลรับผิดชอบงานจัดตกแต่ง สถานที่ใน งานราชพิธี งานรัฐพิธี และงานประเพณีท้องถิ่นตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงาน วิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ และงานไฟฟ้าสาธารณะ ติดต่อ ประสานงาน วางแผน มอบหมายงานวินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทาง การศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงรักษา วัสดุสิ่งของประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การ ดำเนินชีวิตส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชา

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การ จัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหารการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๖ งาน และ ๒ กลุ่มงาน คือ

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนิติการ
- ๑.๓ งานวิชาการประชาสัมพันธ์
- ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุข
- ๑.๘ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๙ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่

งานธุรการ สารบรรณ
การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารฯ
งานทะเบียนยานพาหนะ
งานพิมพ์ดีด
งานการประชุม
งานรัฐพิธี
งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง
งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานนิติการ มีหน้าที่ ดังนี้

งานด้านกฎหมายและเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย
งานพิจารณาตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ และการขออนุมัติดำเนินการตาม ข้อบัญญัติก่อนการบังคับใช้
งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำละเมิดข้อบัญญัติ
งานสอบสวน ตรวจสอบ พิจารณา การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานอบต.
การรับเรื่องร้องทุกข์
งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมาภิบาล และการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการ
งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

งานวิชาการประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่

วางแผนด้านงานประชาสัมพันธ์ งานอินเทอร์เน็ต การเก็บรวบรวมสถิติต่างๆ การประสานและจัดเตรียม
สถานที่ งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร
งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดสำนักงาน
งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมาภิบาล และการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ ดังนี้

งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแก่องค์กรชุมชน
งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา
งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน
งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน
งานสังคมสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ ผู้ติดเชื่อ เปี้ยยังชีพและช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ
ต่าง ๆ

งานสวัสดิการเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้าน
งานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
งานสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์
งานส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาศักยภาพ กลุ่ม ชมรม องค์กร ต่าง ๆ ในชุมชน

งานรวบรวมส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมนูญ และ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการ
งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่

งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
งานป้องกันและระงับอัคคีภัย งานเกี่ยวกับการกู้ภัยต่างๆ
งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการตามระเบียบ
เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติและ สาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย
งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ
งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
งานเกี่ยวกับการกู้ภัยต่างๆ
งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมนูญ และ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการ
งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานส่งเสริมสาธารณสุข มีหน้าที่

งานส่งเสริมด้านสาธารณสุข
งานป้องกันและบำบัดโรค
งานส่งเสริมสุขภาพและสุขภาพิบาล
งานส่งเสริมการอนามัย
งานการจัดการขยะ
งานประสานงานสาธารณสุขและสุขภาพิบาล
งานกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่

งานการขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การจัดระบบงาน การสรรหา การสอบ การบรรจุ
แต่งตั้ง โอน ย้าย การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การทะเบียนประวัติ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคล
งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง และงานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
งานการขอรับบำเหน็จ บำนาญ และเงินทดแทน
งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่างๆ ของพนักงานอบต.
งานเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานอบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาและดูงานการศึกษาต่อ การ
ขอรับทุนการศึกษา

งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ
งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมเนียมปฏิบัติ และการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการ
งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน เพื่อเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย
งานจัดทำแผนพัฒนาอบต. และแผนงานหรือโครงการอื่นๆ
งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และข้อบัญญัติอื่นๆ และการขออนุมัติดำเนินการ
ตามข้อบัญญัติ
งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมเนียมปฏิบัติ และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการ
งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร
ทางการเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณทางการเงิน การจัดสรรงบประมาณต่างๆ การจัดทำบัญชีทุก
ประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่ายต่างๆ งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี การจัดเก็บภาษีงานแผนที่
งานเกี่ยวกับเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย กองคลัง แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น
๓ งาน คือ

- ๑.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๑.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๑.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่

ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่าย
งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่นๆ
งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมเนียมปฏิบัติ และการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการ
งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่

งานจัดทำประกาศให้มายืนยันแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในเชิงประมาณจัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี(ผท.๕)
งานรับและตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สินหรือแบบคำร้องของผู้เสียภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ
งานพิจารณาการประเมินและกำหนดค่าภาษี ค่าธรรมเนียมในเบื้องต้น เพื่อนำเสนอพนักงานเจ้าหน้าที่
การแจ้งผลการประเมินภาษีแก่ผู้เสียภาษี
งานจัดเก็บและรับชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น
งานลงรายการเกี่ยวกับภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้ายในทะเบียนเงินผลประโยชน์ และ
ทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕) ของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวัน
งานดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี
งานเก็บรักษา และการนำส่งเงินประจำวัน
งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น
งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมเนียมปฏิบัติ และการประเมินประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่

งานการซื้อและการจ้าง
งานการซ่อมและบำรุงรักษา
งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ
งานทางการตรวจสอบและรับจ่ายพัสดุ และการเก็บรักษาพัสดุ
งานการควบคุมและจำหน่ายพัสดุ
งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมเนียมปฏิบัติ และการประเมินประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง

มีภาระหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง และการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามกฎหมาย และงานสาธารณูปโภคงานสวนสาธารณะ งานศูนย์เครื่องจักรกล งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ รวมทั้งดูแลรับผิดชอบงานจัดตกแต่งสถานที่ใน งานราชพิธี งานรัฐพิธี และงานประเพณีท้องถิ่นตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ และงานไฟฟ้าสาธารณะ ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงานวินิจัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกองช่างได้แบ่งงานออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๑. งานแบบแผนและงานก่อสร้าง
๒. งานการโยธา

งานการโยธา มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมืองและการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามกฎหมายและงานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมาภิบาล และการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑ งานวิศวกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑) ออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม
- ๒) งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- ๓) งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม
- ๔) งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้านวิศวกรรม
- ๕) งานออกแบบรายการรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม
- ๖) งานสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม
- ๗) งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม
- ๘) งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- ๙) งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม
- ๑๐) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานสถาปัตยกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑) งานออกแบบ เขียนแบบทางด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์
- ๒) งานวางโครงการ จัดทำผัง และควบคุมการก่อสร้างทางสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์
- ๓) งานให้คำปรึกษาแนะนำด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์
- ๔) งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างด้านสถาปัตยกรรมตามกฎหมาย
- ๕) งานควบคุมการก่อสร้างทางสถาปัตยกรรม
- ๖) งานออกรายการทางสถาปัตยกรรม
- ๗) งานสำรวจข้อมูลเพื่อออกแบบสถาปัตยกรรม
- ๘) งานวิเคราะห์ วิจัย ทางด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์
- ๙) งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์
- ๑๐) งานให้บริการด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์ และงานด้านศิลปกรรมต่างๆ
- ๑๑) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานผังเมือง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑) งานจัดทำผังเมืองรวม
- ๒) งานจัดทำผังเมืองเฉพาะ
- ๓) งานพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด
- ๔) งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์
- ๕) งานสำรวจรวบรวมข้อมูลทางด้านผังเมือง
- ๖) งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางบก ทางน้ำ
- ๗) งานตรวจสอบโครงการพัฒนาผังเมือง
- ๘) งานให้คำปรึกษาด้านผังเมือง
- ๙) งานให้คำปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อม

- ๑๐) งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม
- ๑๑) งานวิเคราะห์วิจัยงานผังเมือง
- ๑๒) งานวิเคราะห์วิจัยด้านสิ่งแวดล้อม
- ๑๓) งานเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน
- ๑๔) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานศูนย์เครื่องจักรกล และงานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะและงานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมเนียมปฏิบัติ และการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑) งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ
- ๒) งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
- ๓) งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า
- ๔) งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่
- ๕) งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
- ๖) งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง
- ๗) งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
- ๘) งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา
- ๙) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑) งานออกแบบ จัดสถานที่ ติดตั้งไฟฟ้า ทั้งงานรัฐพิธี ประเพณีและงานอื่นๆ
- ๒) งานประมาณการ
- ๓) งานจัดสถานที่เนื่องในงานรัฐพิธี ประเพณี และงานอื่นๆ
- ๔) งานเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับการจัดสถานที่
- ๕) งานสำรวจออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า
- ๖) งานควบคุมการก่อสร้างในการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า
- ๗) งานซ่อมบำรุงการไฟฟ้าในเขตเทศบาล
- ๘) งานให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบในด้านการไฟฟ้า
- ๙) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานสวนสาธารณะ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑) งานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สวนสัตว์ สวนหย่อม ฯลฯ
- ๒) งานควบคุมดูแล บำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๓) งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ พันธุ์ไม้ต่างๆ
- ๔) งานจัดทำ คู่มือรักษาเรือนเพาะชำและขยายพันธุ์ไม้ต่างๆ
- ๕) งานประดับ ตกแต่งสถานที่อาคารเกี่ยวกับการใช้พันธุ์ไม้ต่างๆ
- ๖) งานให้คำแนะนำเผยแพร่ทางด้านภูมิสถาปัตย์
- ๗) งานประมาณราคาด้านภูมิสถาปัตย์

๘) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
งานศูนย์เครื่องจักรกล มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑) งานควบคุมการใช้น้ำมันยานพาหนะและเครื่องจักรกล
- ๒) งานตรวจสอบ ซ่อม บำรุงรักษายานพาหนะและเครื่องจักรกล
- ๓) งานพัสดุ ด้านอะไหล่และอุปกรณ์ยานพาหนะและเครื่องจักรกล
- ๔) งานควบคุมการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น
- ๕) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลปประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิตส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแบ่งออกเป็น ๒ งาน คือ

๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. งานบริหารงานทั่วไป

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมพัฒนาการศึกษา
- งานส่งเสริมการกีฬา
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานกิจการเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและสันทนาการ

งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมาภิบาล และการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

งานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารวิชาการ
- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมาภิบาล และการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
- งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีรอบที่ผ่านมาได้มีการกำหนดโครงสร้างให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

ตารางโครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานวิชาการประชาสัมพันธ์ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๗ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานวิชาการประชาสัมพันธ์ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๗ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน / ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบัน ใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้เกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ / ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงาน และมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มงานเพิ่ม / ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้
 - ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.-เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}$

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้จะวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารอง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคน สังคมและสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างมีอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการในปัจจุบัน ดังนี้

กรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ									
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ จ.ค. ๖๕
๕	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ส.ค. ๖๕
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา (๓ ก.ค.๖๖)
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะคิดค่าใช้จ่าย เมื่อมีผู้มาดำรง ตำแหน่ง
๑๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๒๐	หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและ แผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะคิดค่าใช้จ่าย เมื่อมีผู้มาดำรง ตำแหน่ง
๒๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๘ พ.ค. ๖๔
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักปลัด		๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๐	๐	๐	
	กองคลัง (๐๔)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ธ.ค. ๖๕

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองคลัง		๘	๘	๘	๘	๐	๐	๐	
	กองช่าง (๐๕)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ช.ค. ๖๕
๓๓	นายช่างโยธา(๐๐๑) (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง มติ ครั้ง ๒/๒๕๖๕ เมื่อ ๘/๓/๖๕
๓๔	นายช่างโยธา(๐๐๒) (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๖ มี.ค. ๖๔
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๕ มี.ย. ๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง		๙	๙	๙	๙	๐	๐	๐	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒	ผู้ช่วยพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันบุญเรือง								
๔๔	ครู คศ.๑. (ศพด.บ้านสันบุญเรือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ศพด.บ้านสันบุญเรือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เกาะช้าง								
๔๖	ครูผู้ช่วย (ศพด.อบต.เกาะช้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๔
๔๗	ครู คศ.๒ (ศพด.อบต.เกาะช้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ครู คศ.๒ (ศพด.อบต.เกาะช้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ครู คศ.๒ (ศพด.อบต.เกาะช้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ครู คศ.๒ (ศพด.อบต.เกาะช้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ศพด.อบต.เกาะช้าง)	๗	๖	๖	๖	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านป่าแดงหลวง								
๕๒	ครู คศ.๒ (ศพด.บ้านป่าแดงหลวง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ครู คศ.๒ (ศพด.บ้านป่าแดงหลวง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ครู คศ.๒ (ศพด.บ้านป่าแดงหลวง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ศพด.บ้านป่าแดงหลวง)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านเหมืองแดงน้อย								
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ศพด.บ้านเหมืองแดงน้อย)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองการศึกษาฯ		๒๗	๒๖	๒๖	๒๖	-๑	๐	๐	

ลำดับ ที่		กรอบอัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๗/๓	๗/๒	๗/๒	๗/๒	-๑	-	-	

(นางสาวจันจิรา ชุมภู)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายเต็มพงษ์ สุริยะโชติ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

การคำนวณจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ชื่อเหมือนกับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	
ตำแหน่งลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างตามภารกิจที่รวม กรอบว่าง(ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอบว่าง)
๑. ลูกจ้างประจำที่ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล มีนครอง จำนวน - อัตรา	๑. พนักงานส่วนตำบล มีนครอง จำนวน ๑๘ อัตรา อัตราว่าง จำนวน ๘ อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ มีนครอง จำนวน ๙ อัตรา อัตราว่าง จำนวน - อัตรา	๒. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีนครอง จำนวน ๘ อัตรา อัตราว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๓. รวมทั้งสิ้น จำนวน ๙ อัตรา	๓. รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา
สรุป ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๒๕.๑๗ ของ กรอบพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ x ๑๐๐) จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด = ๙ x ๑๐๐ = ๒๕.๗๑% ๓๕	
ลงชื่อ.....เจ้าหน้าที่ (นางสาวจันจิรา ชุมภู) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ (นายเติมพงษ์ สุริยะโชติ) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ร้อยตำรวจเอก.....ผู้รับรองข้อมูล (เด่นวุฒิ จันตะขัติ) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง หมายเหตุ ๑. พนักงานจ้างที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และ หมายความว่ารวมถึงลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วย ๒. การคำนวณนี้ไม่รวมถึงพนักงานจ้างทั่วไป และ ผู้ดูแลเด็ก,พนักงานขับรถยนต์ ,คนสวนฯลฯ หรือ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) เช่น พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)ฯลฯ	

ตารางการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑.สำนักปลัด						
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๖	-	๕	๑		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๑.๒ งานนิติการ	๑	๑	-	-		
๑.๓ งานวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	-	๑	-		
๑.๔ งานพัฒนาชุมชน	๒	๑	๑	-		
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	๑	๑	๑		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๑.๖ งานส่งเสริมสาธารณสุข	๓	-	๒	๑		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๑.๗ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	๓	๒	๑	-		
๑.๘ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๑	๑	๑		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒. กองคลัง						
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๓	๒	๑	-		
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒	๑	๑	-		
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	-	๑	๑		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๓. กองช่าง						
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๔	๑	๒	๑		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๓.๒ งานการโยธา	๕	-	๓	๒		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐	๘	-	๒		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๕	๑	๒	๒		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน						
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-		

**บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน
เพื่อวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน และรองปลัด จำนวน ๑ คน

สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ๒๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๙ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างจำนวน ๘ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต.มีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๑๙ ตำแหน่ง รวม ๒๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตราและพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา มีความต้องการเพิ่มกรอบ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่มีความซับซ้อนและต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

กองการศึกษาฯ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการจำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๔ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๒๗ อัตรา มีตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง ๑ อัตรา ความต้องการเพิ่มกรอบ พนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา และตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตราเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และมีความต้องการยุบเลิกกรอบ พนักงานจ้างตามภารกิจที่ว่างอยู่ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ปัจจุบันมีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

สรุปอัตราค่าจ้างที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ทุกส่วนราชการมีอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๔๔ ตำแหน่ง ๗๔ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๘ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๙ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๘ อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน - อัตรา

๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๒๕ อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๐ อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
	รวม ๗๔ อัตรา

สำนักปลัด จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรา ว่าง ๓ อัตรา รวม ๒๖ อัตรา ตำแหน่งว่างได้แก่ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) โดยตำแหน่งตำแหน่งว่างดังกล่าว ได้สรรหาโดยวิธีขอให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสรรหา ผลปรากฏไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งเนื่องจากหมดบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหา จึงใช้วิธีรับโอน ปัจจุบันงานดังกล่าวได้มอบให้นักทรัพยากรบุคคลรักษาการแทนตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป และมอบหมายให้ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนรักษาการแทน ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข

สำนักปลัดเห็นว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในส่วนงานอื่นนั้นมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้วจึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

กองคลัง จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา รวม ๘ อัตรา ซึ่งอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้วจึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

กองช่าง จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา ว่าง ๓ อัตรา รวม ๙ อัตรา ตำแหน่งที่ว่างได้แก่ ตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก/ชก ตำแหน่งนายช่างโยธา ปง/ชง และพนักงานขับรถยนต์ ซึ่งตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก/ชก ตำแหน่งนายช่างโยธา ปง/ชง ได้สรรหาด้วยวิธีขอให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสรรหา ผลปรากฏไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งเนื่องจากหมดบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหา จึงใช้วิธีรับโอน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ กองช่างประสงค์ขอเพิ่มกรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่มีเพิ่มขึ้นและต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

กองการศึกษาฯ วิเคราะห์อัตรากำลังที่ที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประกอบ ดังนี้

ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก แล้ว มีตำแหน่งครูและผู้ดูแลเด็ก ๒๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ซึ่งปัจจุบันตำแหน่งผู้ดูแลเด็กมีเพียงพอในการรองรับงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงเห็นควรให้ยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวในรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เมื่อยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวแล้ว อัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงเห็นควรให้คงตำแหน่งครูและผู้ดูแลเด็กที่มีนครองไว้ในอัตรากำลังเท่าเดิม

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อให้มีกรอบอัตรากำลังครบตามโครงสร้างฯ จึงกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จึงนำผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง โดยละเอียดดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ธ.ค. ๖๕
๕	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ส.ค. ๖๕
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา (๓ ก.ค.๖๖)
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะคิดค่าใช้จ่าย เมื่อมีผู้มาดำรง ตำแหน่ง
๑๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๒๐	หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและ แผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะคิดค่าใช้จ่าย เมื่อมีผู้มาดำรง ตำแหน่ง
๒๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๘ พ.ค. ๖๔
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักปลัด		๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๐	๐	๐	
	กองคลัง (๐๔)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ช.ค. ๖๕

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองคลัง		๘	๘	๘	๘	๐	๐	๐	
	กองช่าง (๐๕)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ช.ค. ๖๕
๓๓	นายช่างโยธา(๐๐๑) (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง มติ ครั้ง ๒/๒๕๖๕ เมื่อ ๘/๓/๖๕
๓๔	นายช่างโยธา(๐๐๒) (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๖ มี.ค. ๖๔
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๕ มี.ย. ๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง		๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	๐	๐	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๔๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
๔๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๕	ผู้ช่วยพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันบุญเรือง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๔๘	ครู คศ.๑. (ศพด.บ้านสันบุญเรือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ศพด.บ้านสันบุญเรือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.เกาะช้าง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๕๑	ครูผู้ช่วย (ศพด.อบต.เกาะช้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๔
๕๒	ครู คศ.๒ (ศพด.อบต.เกาะช้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ครู คศ.๒ (ศพด.อบต.เกาะช้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ครู คศ.๒ (ศพด.อบต.เกาะช้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ครู คศ.๒ (ศพด.อบต.เกาะช้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๗	๖	๖	๖	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๕๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดงหลวง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๕๘	ครู คศ.๒ (ศพด.บ้านป่าแดงหลวง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	ครู คศ.๒ (ศพด.บ้านป่าแดงหลวง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	ครู คศ.๒ (ศพด.บ้านป่าแดงหลวง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ศพด.บ้านป่าแดง หลวง)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๖๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองแดงน้อย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ศพด.บ้านเหมืองแดง น้อย)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองการศึกษาฯ		๒๗	๓๒	๓๒	๓๒	+๕	๐	๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๗๓	๗๙	๗๙	๗๙	+๖	-	-	

** ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ร้อยตำรวจเอก

(นางสาวจันจิรา ชุมภู) (นายเดิมพงษ์ สุริยะโชติ) (เด่นวุฒิ จันทะขัติ)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

หมายเหตุ : มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลว่างเดิม ๗ อัตรา คือตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก , นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก , เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง, นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก, วิศวกรโยธา ปก/ชก , นายช่างโยธา ปง/ชง , นายช่างโยธาอาวุโส

: มีกรอบพนักงานจ้างตามภารกิจว่างเดิม ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเลิก ๒๕๖๗) และคนงาน จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา

: มีกรอบอัตรากำลังที่ขอกำหนดเพิ่ม ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ ศูนย์ จำนวน ๔ อัตรา

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง(พ.ศ. ๒๕๖๖)

๑) ปลัดอบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๔๙,๐๑๐	๕๘๘,๑๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐

๒) รองปลัดอบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๓๗,๙๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๒๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๓,๑๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	-	-	-	-	-	-
๓	หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-
๔	นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล ชก	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๗	นิติกร ปก	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๘	นักพัฒนาชุมชน ชก	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	-	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๓,๘๖๐	๑๖๖,๓๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๔,๗๕๐	๑๗๗,๐๐๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๗๗๐	๑๖๕,๒๔๐	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๗,๒๐๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓,๘๖๐	๑๖๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๑๘	คนสวน	๑	๑๔,๑๒๐	๑๖๙,๔๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๑๙	คนงาน (เดิมมี ๗ อัตรา)	๖	๕๔,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	-	-	-
๒๐	คนงานประจำรถขยะ	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๔๐,๙๐๐	๔๙๐,๘๐๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการคลัง ชก	๑	๓๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๕	นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๗๗๐	๑๖๕,๒๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๗	คนงาน	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๓๙,๐๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา ชง	๑	๒๗,๔๙๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๓	นายช่างโยธา ปก/ชก	-	๒๔,๒๗๐	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐
๔	วิศวกรโยธา ปก	-	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕,๗๙๐	๑๘๙,๔๘๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๔,๓๘๐	๑๗๒,๕๖๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๙๑๐	๑๖๖,๙๒๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๐	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ เพิ่ม ๑ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๓๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่า ตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓	นักวิชาการศึกษา (กำหนดเพิ่ม)	๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กำหนดเพิ่ม)	๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๖๖๐	๑๓๗,๖๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๑๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันบุญเรือง						
๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คิด คชจ.เมื่อมีผู้มาบรรจุ)	๐	-	-	-	-	-
๘	ครู คศ.๑ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๒๒,๕๒๐	-	-	-	-
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๑,๕๐๐	๒๕,๒๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง						
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คิด คชจ.เมื่อมีผู้มาบรรจุ)	๐	-	-	-	-	-
๑๑	ครู คศ.๒ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๓๐,๘๘๐	-	-	-	-
๑๒	ครู ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ) (ว่าง)	๑	-	-	-	-	-
๑๓	ครู คศ.๒ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๒๖,๒๖๐	-	-	-	-
๑๔	ครู คศ.๒ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๒๕,๘๐๐	-	-	-	-
๑๕	ครู คศ.๒ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๒๖,๓๑๐	-	-	-	-
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๖,๒๖๐	๘๒,๓๒๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๕,๙๖๐	๗๘,๗๒๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๖,๐๘๐	๘๐,๑๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๖,๒๖๐	๘๒,๓๒๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(รายได้อบต.เกาะช้าง) ยุปเล็ก	๐	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	-	-
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๖,๒๖๐	๘๒,๓๒๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๒,๑๘๐	๓๓,๓๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดงหลวง						
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คิด คชจ.เมื่อมีผู้มาบรรจุ)	๐	-	-	-	-	-
๒๓	ครู คศ.๒ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๓๐,๒๙๐	-	-	-	-
๒๔	ครู คศ.๒ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๒๕,๘๑๐	-	-	-	-
๒๕	ครู คศ.๒ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๒๕,๗๙๐	-	-	-	-
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๖,๒๖๐	๘๒,๓๒๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๒,๑๘๐	๓๓,๓๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๕,๗๗๐	๗๖,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๒,๑๘๐	๓๓,๓๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองแดงน้อย						
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คิด คชจ.เมื่อมีผู้มาบรรจุ)	๐	-	-	-	-	-
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๑,๗๑๐	๒๗,๗๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๒,๑๘๐	๓๓,๓๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาและตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และ ต้องการยุบเลิกตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๗. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

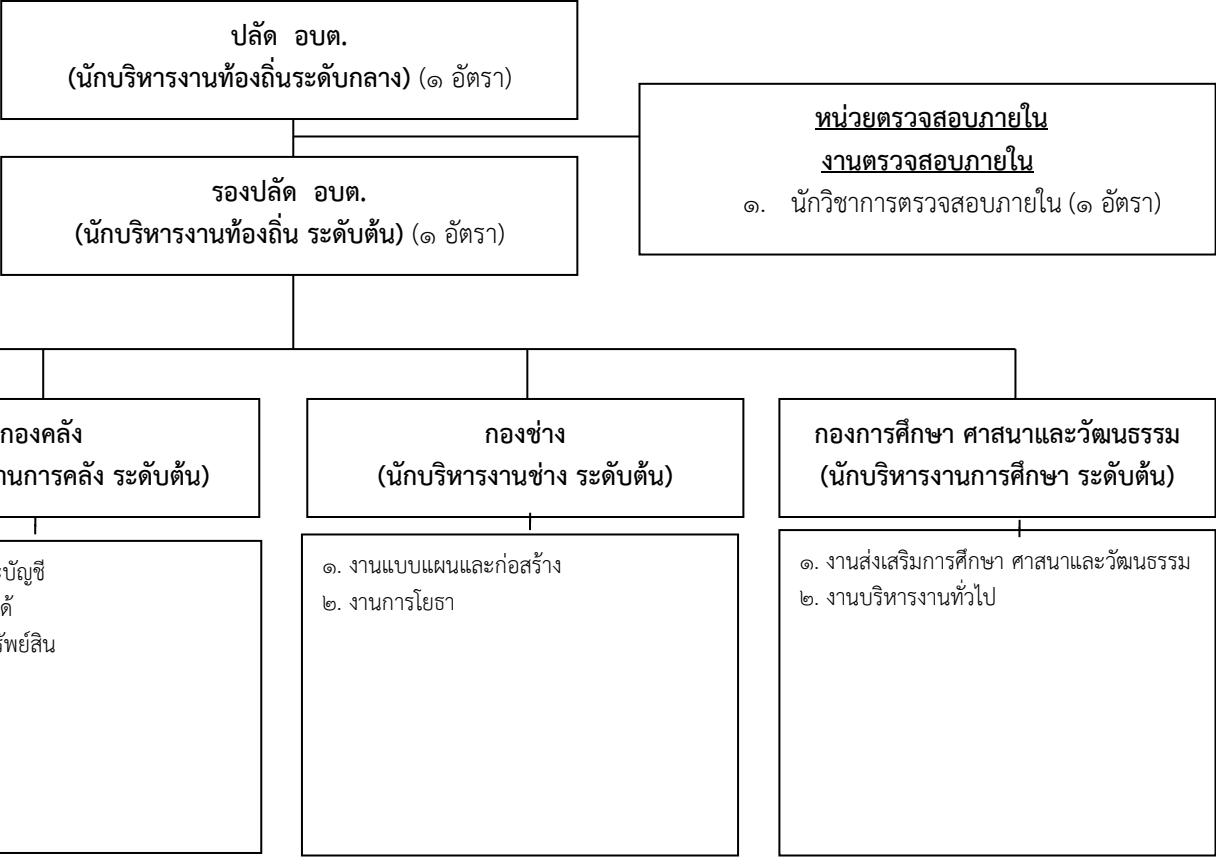
ที่	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	๗๐,๓๕๐,๐๐๐	๗๓,๘๖๗,๕๐๐	๗๗,๕๖๐,๘๗๕

เอภาระ คชจ ช้อ ๙ มาใส่

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

(ประเภทสามัญ)



ประเภท/ ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับ ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชพ.) (ที่มี/ที่ ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชช.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ที่มี/ที่ว่าง)	ครูผู้ช่วย (ที่มี/ที่ ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ ว่าง)	ครู คศ.๓ (ที่มี/ที่ ว่าง)	พนักงาน จ้าง (ที่มี/ที่ ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/๐	๑/๐	๔/๔	๐/๐	๐/๐	๔/๕	๖/๐	๐/๒	๐/๐	๑/๓	๑/๐	๐/๑	๐/๑	๑/๐	๕/๐	๑/๐	๓๕/๓	๖๑/๑๙

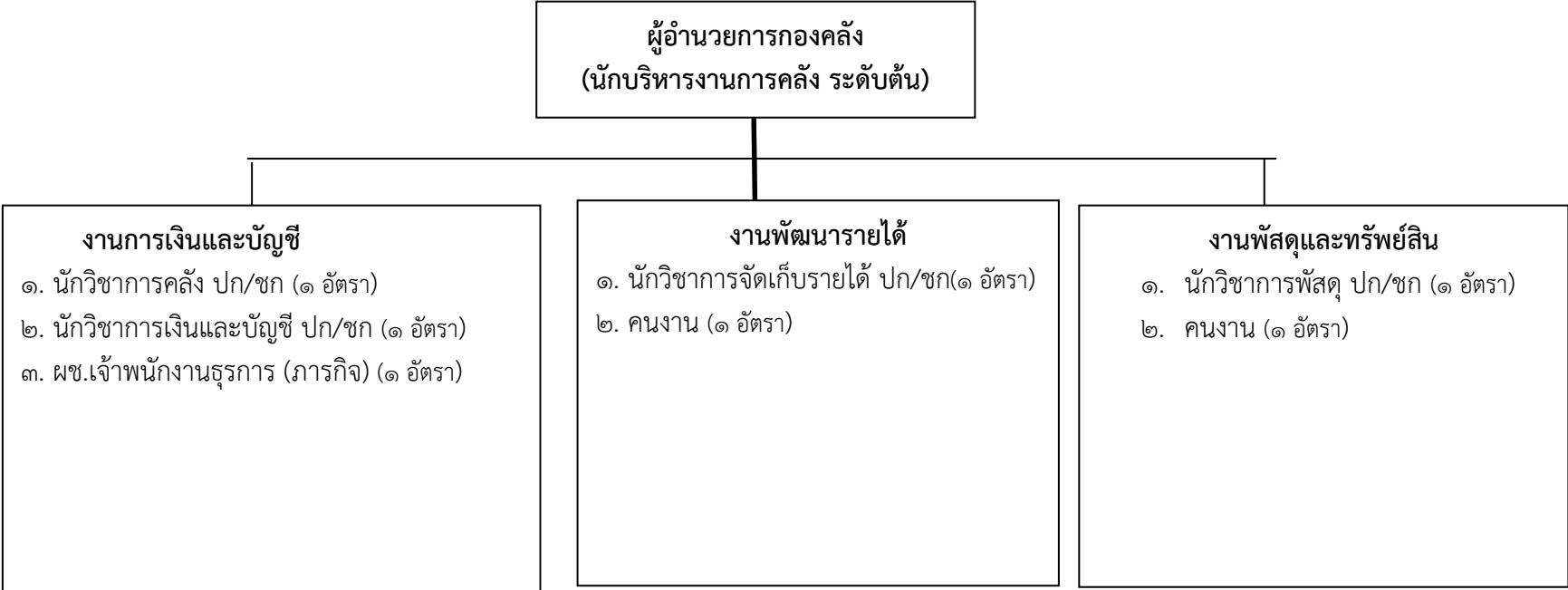
โครงสร้างสำนักปลัด



ประเภท/ ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน	ทั่วไประดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-	-	-	-	๑/๐	-	-	๒/๐	๒/๓	-	-	๑/๑

ประเภท/ระดับ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-	๖/๐	๘/๐

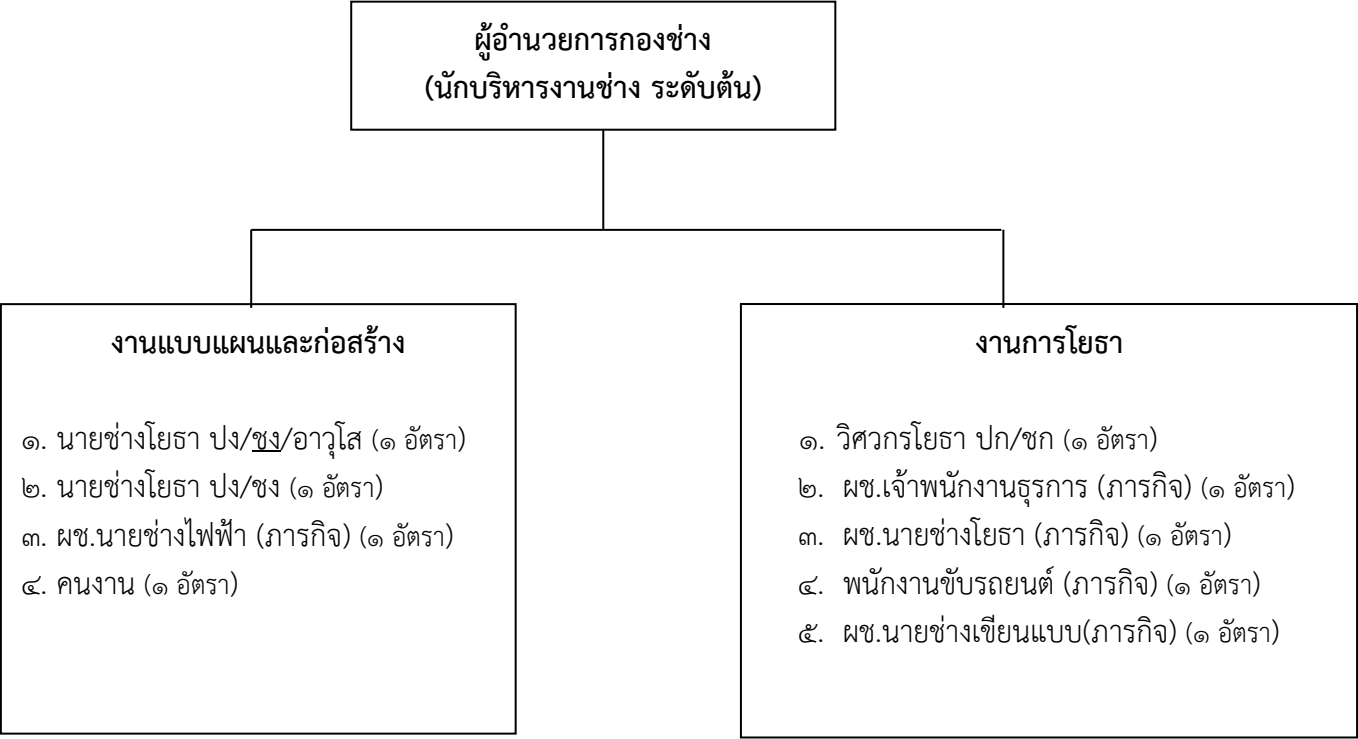
โครงสร้างกองคลัง



ประเภท /ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับ กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับ ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไประดับ อาวุโส	ทั่วไประดับ ชำนาญงาน	ทั่วไประดับ ปฏิบัติงาน
จำนวน	-	-	-	-	๑/๐	-	-	๒/๐	๑/๑	-	-	-

ประเภท/ระดับ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-	๑/๐	๒/๐

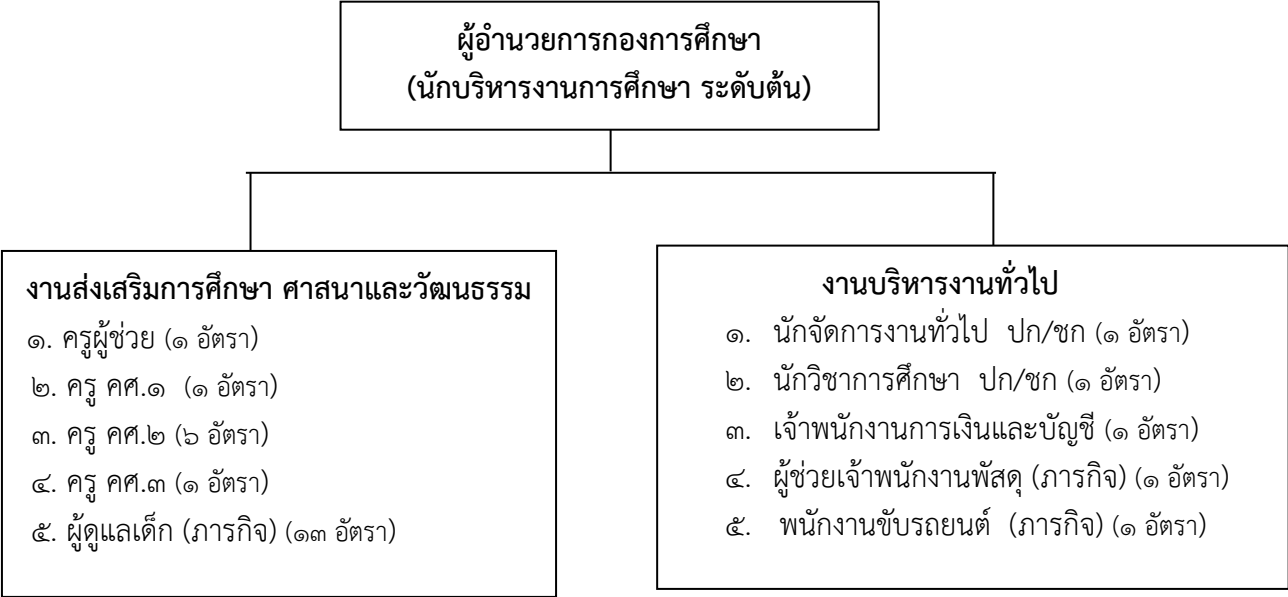
โครงสร้างกองช่าง



ประเภท/ ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหาร ท้องถิ่นระดับ ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจกา รท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส (ที่มี/ที่ ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน (ที่มี/ที่ ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-	-	-	-	๑/๐	-	-	-	๐/๑	-	๑/๐	๐/๑

ประเภท/ระดับ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-	๕/๒	๑/๐

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจ การ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไประดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน	ทั่วไประดับ ปฏิบัติงาน
จำนวน	-	-	-	-	๑/๐	-	-	๑/๐	๐/๑	-	-	-

ประเภท/ระดับ	ครูผู้ช่วย (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๓ (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๐/๑	๑/๐	๖/๐	๑/๐	-	๑๓/๐	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (๑ อัตรา)

ประเภท /ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับ กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับชำนาญ การ พิเศษ	วิชาการ ระดับชำนาญ การ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับอาวุโส	ทั่วไประดับชำนาญงาน	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑/๐	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าถึงใหม่				กรอบอัตราทำสิ่งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเดชมพงษ์ สุริยะโชติ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๓๒-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๓๒-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๔๒๙,๓๒๐ (๓๕๙๖๐*๑๒)	๙๙,๘๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	๙๙,๘๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	๔๘๘,๙๒๐
๒	นายสุวิธดา ศรีวิคัง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๓๒-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๓๒-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๓๒๙,๙๖๐ (๒๕๙๘๐*๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	๓๗๕,๙๖๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล														
๓	นางสาวสิริฉวี สุกุลวา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ)	อำนวยการ	ต้น	๒๘๙,๖๔๐ (๒๔๙๖๐*๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	๓๓๕,๖๔๐
๔	นางนิรมล ชาติ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒๖๓๐*๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๕	นางสาวจันจิรา ชุมภู	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๖๖,๔๖๐ (๒๒๖๘๐*๑๒)	-	-	๒๖๖,๔๖๐
๖	นางสาวดวงพร โพธิ์ศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๘๓,๙๖๐ (๒๔๓๘๐*๑๒)	-	-	๒๘๓,๙๖๐
๗	นางสาววันวิสาข์ ใจภักดิ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๒๖๖,๙๖๐ (๒๒๖๓๐*๑๒)	-	-	๒๖๖,๙๖๐
๘	นายสุรศักดิ์ วุฒิชัยนันท์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๒๘๓,๘๘๐ (๒๔๓๘๐*๑๒)	-	-	๒๘๓,๘๘๐
๙	นางสาวรัชฎา เบียงคัง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๘๓,๖๔๐ (๒๔๓๖๐*๑๒)	-	-	๒๘๓,๖๔๐
๑๐	นายณัฐนันท์ เบียงคัง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๓๒-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๒๖๙,๘๖๐ (๒๒๙๖๐*๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๑	นายศิริพันธ์ ไซยวงศ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	ภารกิจ	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๖๔๑๐*๑๒)	-	-	
๓๒	สิบตรีเรศ บุญศรี	ปวช. (เครื่องกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจ	-	๑๔๒,๒๒๐ (๑๔๖๖๐*๑๒)	-	-	
๓๓	นางสาวพิมพ์วิภา จันทหาญ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	๑๓๐,๙๔๐ (๑๓๕๐๐*๑๒)	-	-	
๓๔	นายคณภพ โนนูโมง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	๑๓๓,๕๖๐ (๑๓๘๓๐*๑๒)	-	-	
๓๕	นายบุญสิงห์ คงหา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนสวน	ภารกิจ	-	-	คนสวน	ภารกิจ	-	๑๓๓,๖๘๐ (๑๓๘๑๐*๑๒)	-	-	
๓๖	นางสาวธิดา ชุ่มมงคล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๔๒๖๐*๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๗	นางสาวกัญญากร สักดินแสน	ปวส. (บัญชี)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๑๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๘	นางสาวศุภาวิรัตน์ เชื้อนาคำ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๑๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๙	นางรุ่งโรจน์ เดชเรืองชุม	บริหารธุรกิจ (บัญชี)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๑๐๐๐*๑๒)	-	-	
๔๐	นายพงษ์ศักดิ์ ธรรมภู	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๑๐๐๐*๑๒)	-	-	
๔๑	นายสุภาพ ภิระบัน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๑๐๐๐*๑๒)	-	-	
๔๒	นายโชคชัย รอดเมือง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๑๐๐๐*๑๒)	-	-	
๔๓	นายจำนงค์ สิริ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๑๐๐๐*๑๒)	-	-	
รองคณบดี														
พนักงานส่วนตำบล														
๔๔	นางพรยงค์ อินทะปัญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๑-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	บริหารกา	ต้น	๑๒-๑-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	บริหารกา	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๗๙๔๐*๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๕๖๐๐๐*๑๒)	-	๔๒๕,๔๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังใหม่				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๕	นางสาวเนตนา ละคร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ป.ก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ป.ก.	๒๓๕,๕๖๐ (๑๓๖๔๐*๑๒)	-	-	๒๓๕,๕๖๐
๒๖	นางศิริจันทร์ บุญเจริญ	บัญชีบัณฑิต	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๑๕๓๓๐*๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๗	นางอุบลรัตน์ โคตี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ก.	๑๒๕,๓๖๐ (๑๓๓๓๐*๑๒)	-	-	๑๒๕,๓๖๐
๒๘	นายศักดิ์สิทธิ์ วรรณภู	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	๑๓๕,๐๘๐ (๑๓๕๓๐*๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๙	นางสาวศิริวิทย์ สี่วรรณ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ชีววิทยา)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ภารกิจ		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ภารกิจ		๑๓๒,๘๔๐ (๑๓๐๓๐*๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๐	นางสาวพรทิพย์ แสงสว่าง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงานทั่วไป	ทั่วไป		-	พนักงานทั่วไป	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	-	
๓๑	นางสาววิญญา สุริยะสาร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	พนักงานทั่วไป	ทั่วไป		-	พนักงานทั่วไป	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	-	
กองช่าง														
พนักงานส่วนตำบล														
๓๒	นางสาว นกชนเรือน	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๓๒-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บริหารงาน	ต.บ.	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้ชำนาญการกองช่าง)	บริหารงาน	ต.บ.	๓๕๖,๓๖๐ (๒๓๖๔๐*๑๒)	๓๑,๐๐๐ (๓๕๖๐๐*๑๒)	-	๓๘๗,๓๖๐
๓๓	นายอุกฤษเอนิ หิมะกระจำนบุรี	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการช่าง)	๓๒-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	จ.ก.	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	จ.ก.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๓๖๒๐*๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๓๔	นายประทีป เกษะ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๓๒-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก.	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก.	๒๓๕,๕๖๐ (๑๓๓๓๐*๑๒)	-	-	๒๓๕,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบวิชาชีพกำลังใหม่				กรอบวิชาชีพกำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๕	นางอนงค์ พงษ์บุณ	ปวศ. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ภารกิจ	-	๓๖,๕๐๐ (๓๖,๕๐๐*๑.๒)	-	-	
๓๕	นายวรพล สายเดช	ปวส. (ช่างซ่อมเครื่อง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	-	๓๖,๕๐๐ (๓๖,๕๐๐*๑.๒)	-	-	
๓๗	นายภูวนาถ พรหมมาลี	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	-	๓๖,๕๐๐ (๓๖,๕๐๐*๑.๒)	-	-	
๓๘	นายรุจิพงษ์ รุ่งเรืองกุล	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานรับรถยนต์	ภารกิจ	-	-	พนักงานรับรถยนต์	ภารกิจ	-	๓๖,๕๐๐ (๓๖,๕๐๐*๑.๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๙	นางสาว ดิเรกวิภา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๓๐,๕๐๐ (๓๐,๕๐๐*๑.๒)	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
พนักงานส่วนตำบล														
๔๐	นางสาววิมลภาส จันทะวง	การศึกษามหาบัณฑิต	๓๒-๓-๐๘-๒๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	บริหาร	ต้น	๓๒-๓-๐๘-๒๐๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	บริหาร	ต้น	๒๕,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐*๑.๒)	๔๖,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐*๑.๒)	-	๓๓๐,๓๒๐
๔๑	นางสาวณัฐกฤตา ดิเรกวิภา	ปวส.(การตลาด)	๓๒-๓-๐๘-๔๐๐๓-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๓๒-๓-๐๘-๔๐๐๓-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๒๑,๖๐๐ (๒๑,๖๐๐*๑.๒)	-	-	๒๑๖,๓๒๐
พนักงานครู อปท.														
๔๒	นายอรรถวิทย์ พงษ์บุณ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๒-๐๒๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู		๕๓-๒-๐๒๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก		คศ.๓	-	-	-	ครูประจำตัว
๔๓	นายณิษฐ์ ใจดี	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๒-๐๒๐๓	ครู	คศ.๓		๕๓-๒-๐๒๐๓	ครู		คศ.๓	-	-	-	ครูประจำตัว
๔๔	นางสาวพรณัฐ ใจดี	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๒-๐๒๐๓	ครู	คศ.๓		๕๓-๒-๐๒๐๓	ครู		คศ.๓	-	-	-	ครูประจำตัว
๔๕	นางสาวเกศ ใจดี	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๒-๐๒๐๓	ครู	คศ.๓		๕๓-๒-๐๒๐๓	ครู		คศ.๓	-	-	-	ครูประจำตัว
๔๖	นางสาวภาสกา ชูพันธ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๒-๐๒๐๓	ครู	คศ.๓		๕๓-๒-๐๒๐๓	ครู		คศ.๓	-	-	-	ครูประจำตัว
๔๗	นางจิรารัตน์ รุ่งเรืองกุล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๒-๐๒๐๓	ครู	คศ.๓		๕๓-๒-๐๒๐๓	ครู		คศ.๓	-	-	-	ครูประจำตัว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๘	ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากร นางกนิษฐ์ สุระการ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๙-๒-๐๕๑๐	ครู		คศ.๑	๕๙-๒-๐๕๑๐	ครู		คศ.๑	-	-	-	จากศูนย์ฯ
๔๙	นางอภิชัย สว่างวงศ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๙-๒-๐๕๑๕	ครู		คศ.๑	๕๙-๒-๐๕๑๕	ครู		คศ.๑	-	-	-	จากศูนย์ฯ
๕๐	นางสาววิจิตรวาทา เกตุก	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๙-๒-๐๕๑๖	ครู		คศ.๑	๕๙-๒-๐๕๑๖	ครู		คศ.๑	-	-	-	จากศูนย์ฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๕๑	นายสมพันธ์ ไชยธาม	ปวช. อุตสาหกรรม (ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานขับรถ	ภารกิจ	-	-	พนักงานขับรถ	ภารกิจ	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐๓๘๐*๑๒)	-	-	
๕๒	นางสาวพรพรรณ ไชยธาม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตว	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตว	ภารกิจ	-	๑๑๙,๓๖๐ (๙๗๘๐*๑๒)	-	-	
๕๓	ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากร นางนิมมา แก้วสุก	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๑๔,๓๖๐ (๙๖๘๐*๑๒)	-	-	จากศูนย์ฯ ๕๕,๑๖๐
๕๔	นายสุภา เสงี่ยม	ปวช. (สหกรณ์การเกษตร)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๑๔,๓๖๐ (๙๖๘๐*๑๒)	-	-	๕๕,๑๖๐
๕๕	นางนิมมา สุทธวงศ์	ปวช. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๑๒,๑๖๐ (๙๕๘๐*๑๒)	-	-	๕๒,๙๖๐
๕๖	นางปัทมา คำนวน	ปวช. (สหกรณ์การเกษตร)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๑๔,๓๖๐ (๙๖๘๐*๑๒)	-	-	๕๕,๑๖๐
๕๗	นางสาววิจิตรวาทา จินะโกษฐ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๑๔,๓๖๐ (๙๖๘๐*๑๒)	-	-	๕๕,๑๖๐
๕๘	นางสาวทอง สุทธวงศ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๑๔,๓๖๐ (๙๖๘๐*๑๒)	-	-	๕๕,๑๖๐
๕๙	นางสาววิจิตรวาทา โฉมรัตน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๑,๕๖๐ (๙๘๐*๑๒)	-	-	๑,๕๖๐
๖๐	ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากร นางฐิติกา ชานน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๑๔,๓๖๐ (๙๖๘๐*๑๒)	-	-	๕๕,๑๖๐
๖๑	นางสาวนิธวรรณ สอนเกษตรวิทย์ (เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา)	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๑,๕๖๐ (๙๘๐*๑๒)	-	-	๑,๕๖๐
๖๒	นางสาวกัญญาธิ โฉม	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๑,๕๖๐ (๙๘๐*๑๒)	-	-	๑,๕๖๐
๖๓	นางสาวผดุง คำน้อย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๑,๕๖๐ (๙๘๐*๑๒)	-	-	๑,๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรีกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและแนวทางพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือปฏิบัติเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างจะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้เป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

โดยจะต้องยึดมั่นให้ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมเป็นเครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

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

๑. สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้เห็นชอบการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการบริหาร

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๔) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)”

๔. นโยบายด้านภาระงาน

- ๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน
- ๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- ๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ทุกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๕. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๑) ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- ๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการ เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- ๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

ภาคผนวก