



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม
อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ได้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ ที่ กบ ๐๐๒๓.๒/ว๑๕๙ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในตามมาตรา ๗๒ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๗) พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมสามารถคาดการณ์ได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

จึงหวังว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับนี้ เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างสูงสุดต่อไป

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
❖ หลักการและเหตุผล	๑
❖ วัตถุประสงค์	๒
❖ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
❖ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
❖ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
❖ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
❖ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
❖ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
❖ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
❖ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
❖ ปัญหาการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
❖ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
❖ ประกาศคุณธรรม คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐
❖ ภาคผนวก	
➤ เอกสารหมายเลข ๑-๗	
➤ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมที่ ๓๖๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓	
➤ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓	
➤ ประกาศ อบต.ดินอุดม เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘	
➤ ประกาศ อบต.ดินอุดม เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	
➤ มติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดกระบี่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ลว. ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓	

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด ค่าแรงอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{array}{lll} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ & = & \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} & ๒๓๐ \times ๖ & = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{array}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
 ๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
 ๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 ๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที
- ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนาการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนาการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนาการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชนาการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชนาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชนาการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังคนของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้พิจารณากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ว่ามีความเหมาะสม มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นในทุกมิติ และองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้ดำเนินการ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง และองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง อยู่ในพื้นที่ติดต่อกัน มีประชากร หมู่บ้าน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ตามรายละเอียดดังนี้

Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง

อปท.	จำนวน (อัตรา) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน (อัตรา) ลูกจ้างประจำ	จำนวน (อัตรา) พนักงานจ้าง	พนักงาน (อัตรา) ครูส่วนตำบล	หมายเหตุ
อบต.ดินอุดม	๑๘	-	๒๑	๑๐	
อบต.ลำทับ	๒๑	๑	๑๘	๑๑	
อบต.ทุ่งไทรทอง	๑๕	-	๑๓	๓	
อบต.ดินแดง	๑๑	-	๑๕	๕	

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์งานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติ และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง ตำบลดินอุดมก่อตั้งขึ้น พ.ศ. ๒๕๒๒ เดิมเป็นพื้นที่อำเภอคลองท่อม มีทั้งหมด ๕ หมู่บ้าน ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศจัดตั้งกิ่งอำเภอลำทับขึ้นใน พ.ศ.๒๕๒๗ ประกอบด้วย ๒ ตำบล คือตำบลลำทับ ตำบลดินอุดม ตำบลดินอุดม มีนายดวน ชูศรี เป็นกำนันคนแรก ต่อมา ในปี พ.ศ.๒๕๓๐ นายมด ศรีชาย เป็นกำนัน ได้มีการแบ่งตำบลดินอุดมออกเป็น ๒ ตำบล คือตำบลดินอุดม ประกอบด้วย ๕ หมู่บ้าน และตำบลดินแดง อีก ๕ หมู่บ้าน ปัจจุบันตำบลดินอุดม มีทั้งหมด ๗ หมู่บ้านและได้ เปลี่ยนแปลงฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๐ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ดินอุดม มีเนื้อที่ประมาณ ๗๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๕,๘๖๕ ไร่ ระยะห่างจากตัวจังหวัดกระบี่ ๖๑.๒ กิโลเมตร (วัดจากศาลากลาง-อำเภอลำทับ) และระยะห่างจากอำเภอลำทับ - ตำบลดินอุดม (เขตตำบล ดินอุดม) ๘ กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๘ ตำบลกุหาระ หมู่ที่ ๒ ตำบลกรุงหยัน อำเภอทุ่งใหญ่
จังหวัด นครศรีธรรมราช

ทิศใต้ ติดต่อ หมู่ที่ ๓ ตำบลดินแดง อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ทิศตะวันออก ติดต่อ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลบางขัน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศตะวันตก ติดต่อ หมู่ที่ ๔ ตำบลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ตำบลดินอุดม แบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองจูด	นายวินิต แสงสุข	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านเสม็ดจวน	นายมนต์ชัย เป็ดทอง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านป่าใหม่	นายประดับ ไกรทอง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านเขาดิน	นายหรรหมาร จันทรอุทัย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านซอนพอใต้	นายนิกร เรืองฤทธิ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านน้ำดำ	นายอดิศักดิ์ มากผล	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านไสสด	นายสมควร เพ็ชรเรือนทอง	ผู้ใหญ่บ้าน

การเลือกตั้ง

เดิมองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น ตามประกาศผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม พื้นที่ได้กำหนดไว้ ๗ เขต ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย หมู่บ้านหนองจูด

เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย หมู่บ้านเสม็ดจวน

เขตเลือกตั้งที่ ๓ ประกอบด้วย หมู่บ้านป่าใหม่

เขตเลือกตั้งที่ ๔ ประกอบด้วย หมู่บ้านเขาดิน

เขตเลือกตั้งที่ ๕ ประกอบด้วย หมู่บ้านซอนพอใต้

เขตเลือกตั้งที่ ๖ ประกอบด้วย หมู่บ้านน้ำดำ

เขตเลือกตั้งที่ ๗ ประกอบด้วย หมู่บ้านไสสด

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมส่วนใหญ่ ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตตำบลดินอุดมยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคม ในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และความยากจน ฯลฯ

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านหนองจูด	๓๙๙	๔๐๔	๘๐๓	๓๑๑	ผู้ใหญ่วินิต แสงสุข
๒	บ้านเสม็ดจวน	๖๓๗	๖๒๖	๑,๒๖๓	๓๘๙	ผู้ใหญ่มนต์ชัย เป็ดทอง
๓	บ้านป่าใหม่	๔๘๑	๔๘๖	๙๖๗	๒๙๔	ผู้ใหญ่ประดับ ไกรทอง
๔	บ้านเขาดิน	๕๑๙	๕๑๓	๑,๐๓๐	๓๐๙	ผู้ใหญ่ห่อหमार จันทร์อุทัย
๕	บ้านขอนแก่นใต้	๒๙๓	๒๙๕	๕๘๘	๑๗๙	ผู้ใหญ่นิกร เรืองฤทธิ์
๖	บ้านน้ำดำ	๔๒๐	๓๙๙	๘๑๙	๒๔๘	ผู้ใหญ่อดิศักดิ์ มากผล
๗	บ้านใสสด	๓๔๗	๓๒๕	๖๗๒	๑๘๖	ผู้ใหญ่สมควร เพ็ชรเรือนทอง
รวม		๓,๐๙๔	๓,๐๔๘	๖,๑๔๒	๑,๙๑๖	

ที่มา: สำนักบริหารงานทะเบียน อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๘๖๙ คน	๘๗๗ คน	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๑,๙๑๒ คน	๑,๗๗๙ คน	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๓๐๕ คน	๔๐๐ คน	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๓,๐๙๔ คน	๓,๐๔๘ คน	ทั้งสิ้น ๖,๐๔๒ คน

ที่มา: สำนักบริหารงานทะเบียน อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ด้านคมนาคม

- การเดินทางถนนถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง ถนนดิน
- งบประมาณไม่เพียงพอ

๔.๑.๒ ด้านสาธารณูปโภค

- ระบบไฟฟ้า ประปา ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ราษฎรไม่มีภาชนะเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- ราษฎรขาดระบบประปาที่ดีในหมู่บ้าน
- ไม่มีทางระบายน้ำและแหล่งเก็บกักน้ำธรรมชาติ
- คู คลอง ขาดการปรับปรุงดูแล
- งบประมาณไม่เพียงพอ

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ การประกอบอาชีพ

- ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม
- ไม่มีระบบประกันราคาสินค้า
- ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ราษฎรไม่มีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง
- ราษฎรไม่มีการรวมกลุ่ม

๔.๒.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่
- แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ
- คู คลองมีวัชพืชหนาแน่น

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ

๔.๓.๒ ด้านยาเสพติด

- ยาเสพติดแพร่ระบาดในชุมชน
- การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดไม่ทั่วถึง

๔.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๔.๑ การแพร่ระบาดของโรค

๔.๔.๒ ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย

๔.๕ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๕.๑ ด้านการศึกษา

- การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ
- ขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ
- สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษา
- อาคารเรียนเก่าไม่ทันสมัย

๔.๕.๒ ด้านกีฬาและนันทนาการ

- ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง
- ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ

๔.๕.๓ ด้านศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่บ้าน และด้านศาสนาวัฒนธรรม

๔.๖ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๖.๑ ด้านการเมือง การปกครอง

- ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง

๔.๖.๒ ด้านการเมือง การบริหาร

- บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔.๗ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๗.๑ โรงงานอุตสาหกรรมก่อให้เกิดมลภาวะ

๔.๗.๒ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามริมถนน ตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ

๔.๗.๓ ขาดงบประมาณในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนดินอุดม แบ่งออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางพัฒนาด้านการคมนาคมและการขนส่ง
- แนวทางพัฒนาด้านสาธารณสุข
- แนวทางพัฒนาด้านสาธารณูปการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- แนวทางพัฒนาด้านการศึกษา
- แนวทางพัฒนาด้านสาธารณสุข
- แนวทางพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
- แนวทางพัฒนาสวัสดิการสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- แนวทางพัฒนาส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้กับประชาชน
- แนวทางพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- แนวทางพัฒนาพัฒนาปรับปรุงการจัดระเบียบชุมชนและสังคมให้เป็นระเบียบ
- แนวทางพัฒนาการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

- แนวทางพัฒนาด้านการลงทุนและพาณิชยกรรม
- แนวทางพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- แนวทางพัฒนาการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น สืบสานวัฒนธรรมไทย อนุรักษ์เผยแพร่และปลูกฝังศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางพัฒนารณรงค์ ปลูกสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำให้มีความสะอาดปราศจากมลพิษ และเพียงพอต่อความต้องการ
- แนวทางพัฒนาเพิ่มพื้นที่สีเขียวและสวนสาธารณะ
- แนวทางพัฒนาจัดกิจกรรมส่งเสริมการรักษาความสะอาดภายในชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดวางผังเมืองรวม

- แนวทางพัฒนาผังเมืองรวม

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร

- แนวทางพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย
- แนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึด

กรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖(๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗(๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖(๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- (๓) การวางผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- (๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่าง ๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

มาตรา ๑๗ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

มาตรา ๔๕ (๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๖ (๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๕๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ด้านการเงิน ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ โอกาส (Opportunities) หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็ง ตรงที่โอกาส เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ อุปสรรค (Threats) หมายถึง เป็นข้อจำกัดเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

สรุปแบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

(HR SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ เกินคุณสมบัติในตำแหน่งจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นส่วนใหญ่	๑. บุคลากรทำงานเฉพาะด้าน (ด้านใดด้านหนึ่ง)
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	๒. พัฒนาค้น แต่มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม	๓. บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๔. บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ทำให้การประเมินและพัฒนาเป็นเรื่องยาก

๕. มีเครือข่าย ในการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน ๖. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิสำเนาในพื้นที่ สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว ๗. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร รองรับ การเปลี่ยนแปลง ๘. บุคลากร สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ๙. มีตัวชี้วัดในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ๑๐. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่,อุปกรณ์) ๑๑. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด	๔. บุคลากรเฉพาะด้านไม่เพียงพอ ปริมาณงานไม่ได้สัดส่วน เช่น งานพัสดุและงานเบิกจ่ายเป็นของแต่ละกอง ปริมาณงานกองคลังน้อยขณะที่มีเจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง พนักงานจ้างครบทุกอัตรา ๕. การกระจาย Workload ไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูก มอบหมายงาน) ๖. ไม่มีนโยบายในการวางแผนงาน/ติดตามประเมินผล หลังการพัฒนา ๗. ไม่มีระบบการให้ควมดี - ความชอบในการพัฒนา ตนเอง ๘. ไม่มีนโยบาย/ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนเหมือนกันทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะสายงาน อำนวยการ ๙. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกสายงาน ๑๐. การจัดโครงสร้างหน้าที่ในหน่วยงานไม่เอื้อต่อการ ทำงาน ๑๑. การสื่อสารล่าช้าภายในองค์กรล่าช้า ขาดความสำนึก รับผิดชอบร่วมกัน ๑๒. เครื่องมือไม่มีความทันสมัยเพียงพอเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง ๑๓. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน ๑๔. ความไม่ชัดเจนในการทำงาน เอกสาร ล่าช้า สูญหาย สร้างความเครียดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (threats)
๑. มีอิสระในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลของ องค์กร ๒. มีงบประมาณเป็นของตัวเองเพื่อสรรหา พัฒนา และ อนุรักษ์บุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรเอาไว้ ๓. มีการเปลี่ยนแปลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานต่อ การพัฒนาองค์กร ๔. ระเบียบกฎหมายมีการปรับปรุงให้มีคุณภาพเหมาะ สำหรับการพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ๕. มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ทำงาน LPA ๖. มีการประเมินความโปร่งใสในองค์กร ITA ๗. มีการมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่ง ๘. มีเครื่องมือใหม่ ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น HR Scorecard, Knowledge Management (KM),	๑. รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีน้อย ทำให้ไม่ สามารถจ้างงานได้หลายอัตราทำให้ปริมาณงานล้นคน ๒. นโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงบ่อย มีความรีบเร่ง ในการทำงานสนองนโยบาย ๓. หน่วยตรวจสอบ มีข้อสังเกต ข้อทักท้วง แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมาก ทำให้เกิดปัญหาการตัดสินใจ ดำเนินการต่างๆล่าช้า ผู้มีอำนาจเกิดความลังเล ตัดสินใจล่าช้า ๔. อบต.ดินอุดม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มี ความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ต้องตอบสนอง ความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็วและทันท่วงที ๕. การเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมาย โดยไม่มีการ แนะนำการทำงานให้ผู้ปฏิบัติ ทำให้ต้องแสวงหาแนว ทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องด้วยตนเอง เสี่ยงต่อความ ผิดพลาด และละเมิด เช่น การถ่ายโอนภารกิจกิจ

Performance Management (PM) ๙. การเกิดภาวะวิกฤตทำให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา ๑๐. มีแหล่งสนับสนุนทางวิชาการ ได้แก่ สอ.อ. สอ.จ ฯลฯ ๑๑. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ	พลังงานเชื้อเพลิง เป็นต้น
---	---------------------------

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ● งานบริหารงานทั่วไป ● งานนโยบายและแผนงบประมาณ ● งานบริหารงานบุคคล ● งานพัฒนาชุมชน และสวัสดิการชุมชน ● งานระบบข้อมูล/สารสนเทศ ● งานส่งเสริมสุขภาพ	๑. สำนักปลัด ● งานบริหารงานทั่วไป ● งานนโยบายและแผนงบประมาณ ● งานบริหารงานบุคคล ● งานพัฒนาชุมชน และสวัสดิการชุมชน ● งานระบบข้อมูล/สารสนเทศ ● งานกฎหมายและคดี ● งานส่งเสริมสุขภาพ ● งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ● งานการเงินและบัญชี ● งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ● งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ● งานควบคุมงบประมาณ	๒. กองคลัง ● งานการเงินและบัญชี ● งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ● งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ● งานควบคุมงบประมาณ	
๓. กองช่าง ● งานก่อสร้าง ● งานออกแบบและควบคุมอาคาร ● งานผังเมือง ● งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ● งานก่อสร้าง ● งานออกแบบและควบคุมอาคาร ● งานผังเมือง ● งานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ● งานบริหารการศึกษา ● งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ● งานกิจการการศึกษา ● งานการศึกษาประณวัย	๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ● งานบริหารการศึกษา ● งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ● งานกิจการการศึกษา ● งานการศึกษาประณวัย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำ

ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม

กองคลัง (๐๔)พนักงานส่วนตำบล

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอกรมฯ)
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอกรมฯ)
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองช่าง (๐๕)พนักงานส่วนตำบล

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๖)พนักงานส่วนตำบล

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบ อบต.
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒	๒	๒	-	+๒	-	กำหนดเพิ่ม

พนักงานจ้างทั่วไป								
การโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๕๐	๕๘	๕๘	๕๘	+๖	+๓	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงบบุคลากร	ประเภท	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าจ้างตามตำแหน่ง				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	รวม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๖๑,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๖๑,๐๐๐	๖๑,๐๐๐	๖๑,๐๐๐	๖๑,๐๐๐	(๔๑,๒๕๐)
▶ ลำดับงานปกติ																				
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖,๕๔๐	๔๒,๐๐๐	๗๘,๕๔๐	๑	๑	๑	๑	๓๖,๕๔๐	๓๖,๕๔๐	๓๖,๕๔๐	๓๖,๕๔๐	๗๘,๕๔๐	๗๘,๕๔๐	๗๘,๕๔๐	๗๘,๕๔๐	(๓๐,๙๕๐)
๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔,๒๒๐		๓๔,๒๒๐	๑	๑	๑	๑	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	(๒๔,๕๖๐)
๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๔,๒๒๐		๓๔,๒๒๐	๑	๑	๑	๑	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	(๒๔,๕๖๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๓๔,๒๒๐		๓๔,๒๒๐	๑	๑	๑	๑	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	(๑๕,๐๖๐)
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๓,๖๖๐		๓๓,๖๖๐	๑	๑	๑	๑	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	(๒๔,๐๓๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๓๔,๒๒๐		๓๔,๒๒๐	๑	๑	๑	๑	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๔,๒๒๐	(๑๒,๙๕๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑	๑	๓๔,๕๔๐		๓๔,๕๔๐	๑	๑	๑	๑	๓๔,๕๔๐	๓๔,๕๔๐	๓๔,๕๔๐	๓๔,๕๔๐	๓๔,๕๔๐	๓๔,๕๔๐	๓๔,๕๔๐	๓๔,๕๔๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๑	๑				๑	๑	๑	๑	๒๔,๕๔๐	๒๔,๕๔๐	๒๔,๕๔๐	๒๔,๕๔๐	๒๔,๕๔๐	๒๔,๕๔๐	๒๔,๕๔๐	๒๔,๕๔๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓,๕๖๐		๒๓,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๒๓,๕๖๐	๒๓,๕๖๐	๒๓,๕๖๐	๒๓,๕๖๐	๒๓,๕๖๐	๒๓,๕๖๐	๒๓,๕๖๐	๒๓,๕๖๐	(๑๔,๕๕๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘,๐๐๐		๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๐,๕๖๐		๒๐,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	(๑๗,๒๕๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓,๕๖๐		๑๓,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	(๑๑,๕๕๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓,๖๖๐		๑๓,๖๖๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	(๑๑,๕๕๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔,๕๖๐		๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	(๑๑,๕๕๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑				๑	๑	๑	๑	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	(๑๑,๕๕๐)
กองคลัง																				
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔,๖๖๐	๕๒,๐๐๐	๘๖,๖๖๐	๑	๑	๑	๑	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๘๖,๖๖๐	๘๖,๖๖๐	๘๖,๖๖๐	๘๖,๖๖๐	ว่างเดิม
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๔,๕๖๐		๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	(๑๒,๕๕๐)
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	๑	๒๔,๕๖๐		๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	ว่างเดิม
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	๑				๑	๑	๑	๑	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	๒๔,๕๖๐	กำหนดเพิ่ม
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๑๓,๕๖๐		๑๓,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	(๑๑,๕๕๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓,๕๖๐		๑๓,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	(๔,๙๕๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๒,๕๖๐		๑๒,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	(๑๐,๕๕๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕,๖๖๐		๑๕,๖๖๐	๑	๑	๑	๑	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	(๑๒,๕๕๐)
๒๕	ผู้มีอรรถาณัติภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑	๑				๑	๑	๑	๑	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	๑๕,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสถานงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เติม/ลด			การกระจายที่จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๒๐	๑๓๖,๖๒๐	๑๓๖,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่างเดิม
๒๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๓	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘๗,๗๒๐	๘๗,๗๒๐	๘๗,๗๒๐	๓๐๗,๘๐๐	๓๐๗,๘๐๐	๓๐๗,๘๐๐	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๑๔๓,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๔๙,๖๗๐	๑๔๙,๖๗๐	๑๔๙,๖๗๐	(๑๑,๙๖๐)
๓๐	เจ้าพนักงานบรรเทา	ปจ./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๗๐๗,๓๖๐	๗๐๗,๓๖๐	๗๐๗,๓๖๐	กำหนดเพิ่มเติม
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๒๖,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๑๒๗,๖๖๐	๑๒๗,๖๖๐	๑๒๗,๖๖๐	(๔,๔๐๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๑,๘๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๗,๖๒๐	๑๔๗,๖๒๐	๑๔๗,๖๒๐	(๑๑,๘๐๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบรรเทา	-	๑	๑	๑๔๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๑,๐๔๐	๑๕๑,๐๔๐	๑๕๑,๐๔๐	(๑๒,๕๖๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๔๔,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๐,๗๒๐	(๑๒,๐๔๐)
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๔๔๐	๑๓๖,๔๔๐	๑๓๖,๔๔๐	๔๘๔,๑๖๐	๔๘๔,๑๖๐	๔๘๔,๑๖๐	(๒๔,๕๖๐)
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๕,๕๒๐	๒๑๕,๕๒๐	๒๑๕,๕๒๐	(๑๓,๒๔๐)
๓๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	ครู	คศ.๑	๔	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๗,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๔๒,๐๔๐	๑๔๒,๐๔๐	๑๔๒,๐๔๐	(๔,๗๕๐)
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	งบ อบต.
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๑,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔๖๐	๔๖๐	๔๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๑,๕๖๐	งบ อบต.
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘๔๐	๘๔๐	๘๔๐	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐	งบ อบต.
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๔,๙๖๐	๑๓๔,๙๖๐	๑๓๔,๙๖๐	งบ อบต.
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๓,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๒,๑๖๐	๑๓๒,๑๖๐	๑๓๒,๑๖๐	งบ อบต.
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๗,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๔๒,๐๔๐	๑๔๒,๐๔๐	๑๔๒,๐๔๐	(๔,๗๕๐)
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	งบ อบต.
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๑,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔๖๐	๔๖๐	๔๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๑,๕๖๐	งบ อบต.
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘๔๐	๘๔๐	๘๔๐	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐	งบ อบต.
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๔,๙๖๐	๑๓๔,๙๖๐	๑๓๔,๙๖๐	งบ อบต.
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๓,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๒,๑๖๐	๑๓๒,๑๖๐	๑๓๒,๑๖๐	งบ อบต.
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๗,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๔๒,๐๔๐	๑๔๒,๐๔๐	๑๔๒,๐๔๐	(๔,๗๕๐)
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	งบ อบต.
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๑,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔๖๐	๔๖๐	๔๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๑,๕๖๐	งบ อบต.
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘๔๐	๘๔๐	๘๔๐	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐	งบ อบต.
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๔,๙๖๐	๑๓๔,๙๖๐	๑๓๔,๙๖๐	งบ อบต.
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๓,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๒,๑๖๐	๑๓๒,๑๖๐	๑๓๒,๑๖๐	งบ อบต.
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๗,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๔๒,๐๔๐	๑๔๒,๐๔๐	๑๔๒,๐๔๐	(๔,๗๕๐)
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	งบ อบต.
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๑,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔๖๐	๔๖๐	๔๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๑,๕๖๐	งบ อบต.
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘๔๐	๘๔๐	๘๔๐	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐	งบ อบต.
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๔,๙๖๐	๑๓๔,๙๖๐	๑๓๔,๙๖๐	งบ อบต.
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๓,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๒,๑๖๐	๑๓๒,๑๖๐	๑๓๒,๑๖๐	งบ อบต.
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๘๗,๖๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๗,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๔๒,๐๔๐	๑๔๒,๐๔๐	๑๔๒,๐๔๐	(๔,๗๕๐)
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	งบ อบต.
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๑,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔๖๐	๔๖๐	๔๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๑,๕๖๐	งบ อบต.
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๔,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘๔๐	๘๔๐	๘๔๐	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐	งบ อบต.
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๔,๙๖๐	๑๓๔,๙๖๐	๑๓๔,๙๖๐	งบ อบต.
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๓,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๒,๑๖๐	๑๓๒,๑๖๐	๑๓๒,๑๖๐	งบ อบต.
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑												

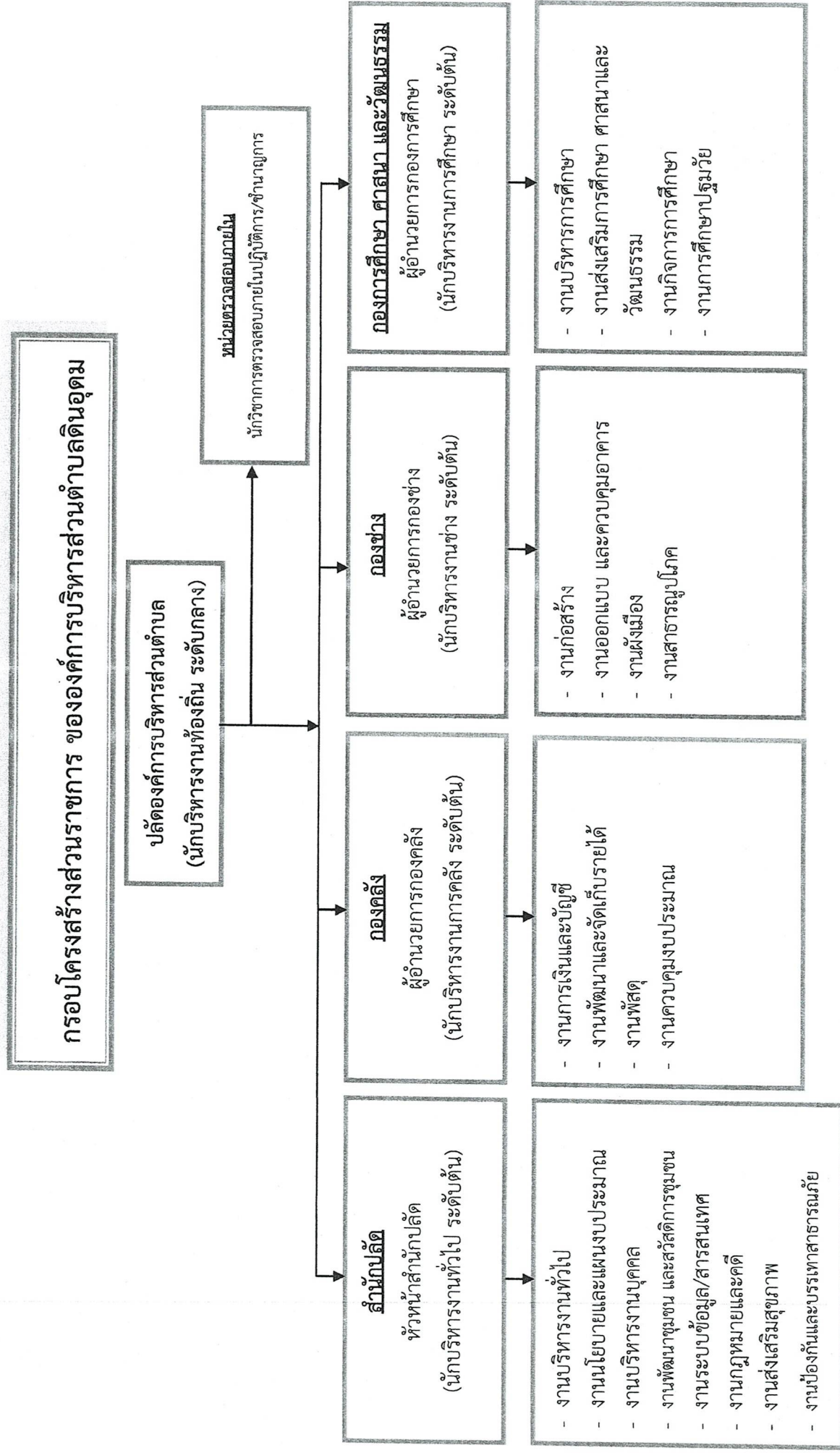
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในระบบ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการกลั่นคน เพิ่ม/ลด			การะค่าเช่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	

หมายเหตุ : สถานการณ์ความงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อมูลผู้บังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖

ให้ขอเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๕๒,๐๐๐,๐๐๐)
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๒,๐๐๐,๐๐๐*๕%) + ๕๒,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๕,๑๐๐,๐๐๐ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท = (๕๕,๑๐๐,๐๐๐*๕%) + ๕๕,๑๐๐,๐๐๐ = ๕๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๘,๖๒๐,๒๕๐ บาท = (๕๖,๓๐๕,๐๐๐*๕%) + ๕๖,๓๐๕,๐๐๐ = ๕๘,๖๒๐,๒๕๐ บาท
 - ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน
 - ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๔๐๔.๔/ว ๔๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู
 - ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำจำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย
 - เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
 - ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
 - ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนุดม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่าง)

สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

พนักงานส่วนตำบล

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นิติกรชำนาญการ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (ว่าง)
- เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ
- พนักงานขับรถยนต์
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
- เจ้าหน้าที่งานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญการ (ว่าง)
- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญการ (ว่าง)
- เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
- ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน (ว่าง)

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)

พนักงานส่วนตำบล

- วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญการ (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประปา
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

พนักงานส่วนตำบล

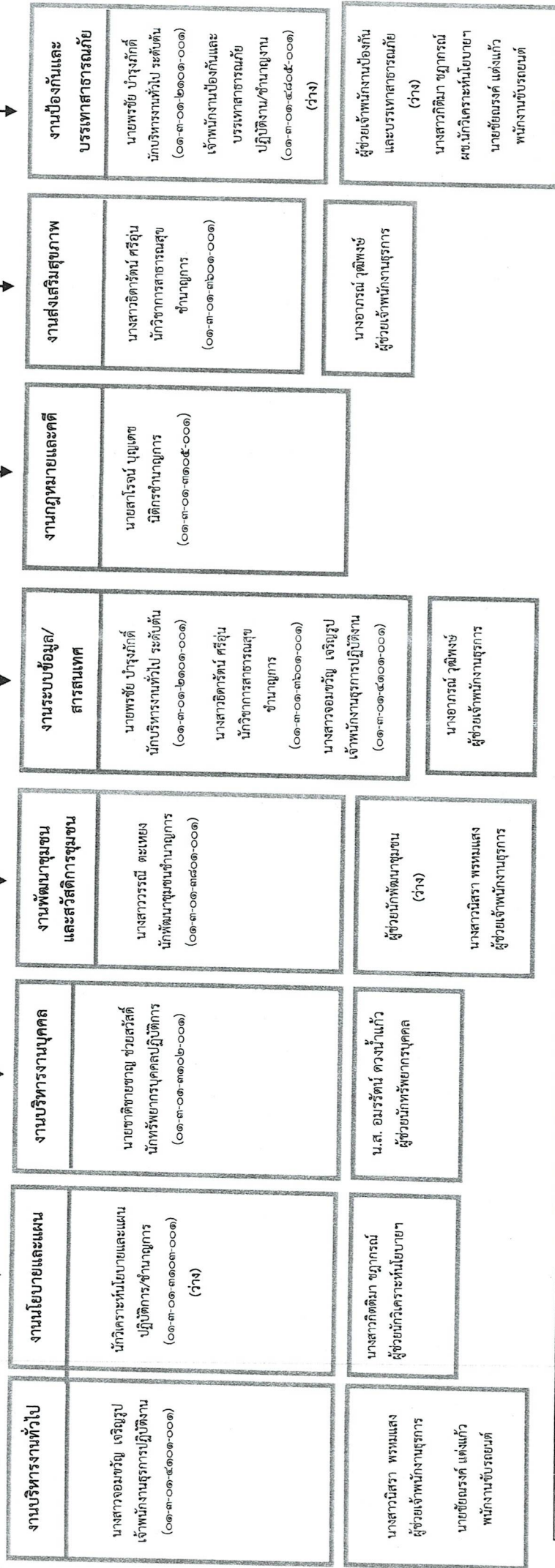
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
- ครู คศ.๒ (๑ ราย)
- ครู คศ.๑ (๔ ราย)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ
- ผู้ดูแลเด็ก (๖ ราย)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒ ราย) (ว่าง)

โครงสร้างสำนักงานปลัด

นายพรชัย บำรุงศักดิ์
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
(๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	๒	-	-	๒	-	-	๗	-

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น
(๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)
(ว่าง)

งานการเงินและบัญชี
นางสาวชนิษฐา แซ่เฮ
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
(๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)
นางสาวพัชรรัตน์ สมเชื้อ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
นายจิรินทร์ จิตต์แก้ว
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
(๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑)
นางสาวทัศนีย์ มาศทอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
(ว่าง)

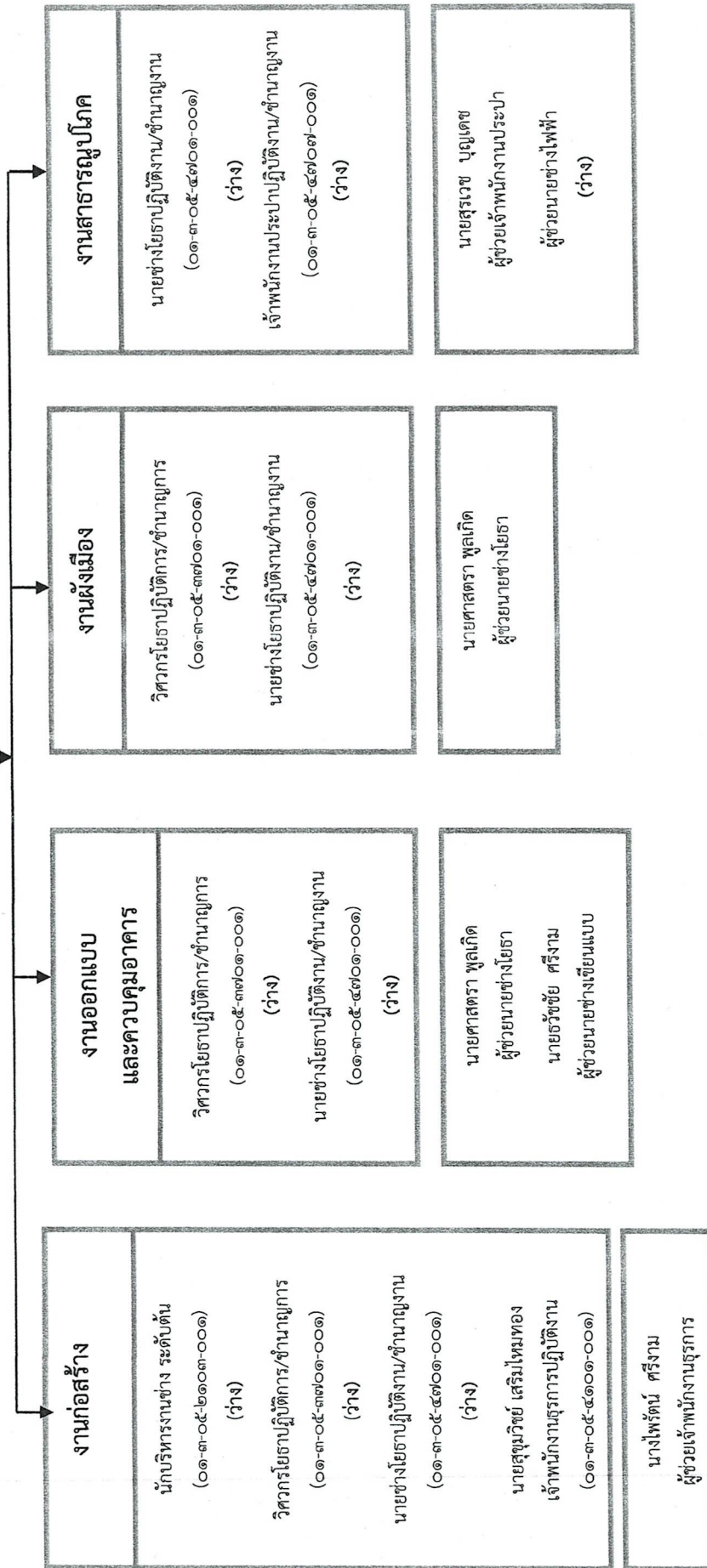
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
นักวิชาการพัสดุ
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
(๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)
(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัสดุ
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
(๐๑-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑)
(ว่าง)
นางสาวอรอนงค์ พรหมทอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

งานควบคุมงบประมาณ
นางสาวชนิษฐา แซ่เฮ
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
(๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)
นางสาวพัชรรัตน์ สมเชื้อ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๔	-

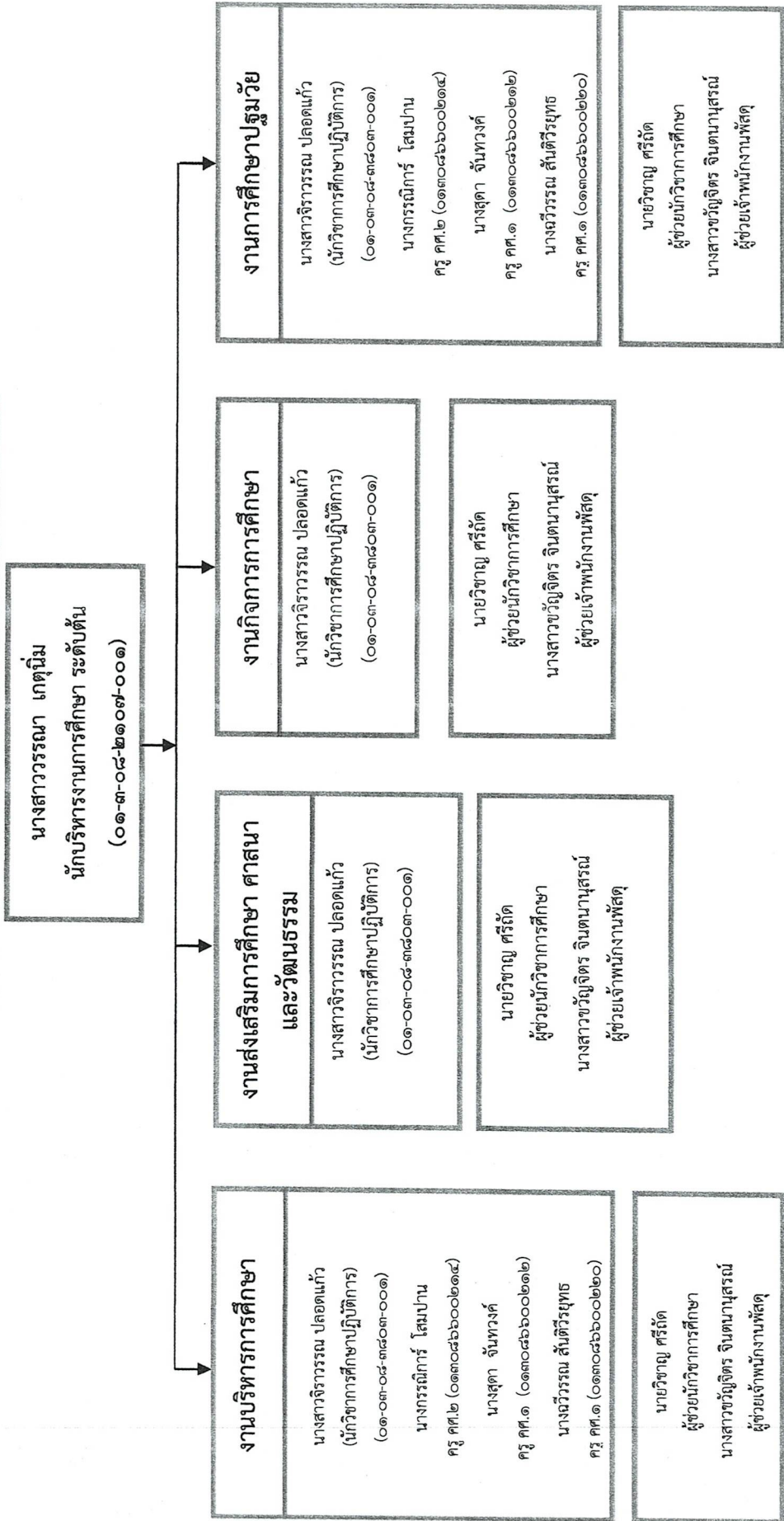
โครงสร้างกองช่าง

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
(๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)
(ว่าง)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๕	-

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑๐	-	-	๘	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ
(๐๑-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๑)
(ว่าง)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราที่ตั้งเดิม			กรอบอัตราที่ตั้งใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นางปรียา ศรีชาย	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔,๕๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐
พนักงานส่วนตำบล											
๒	นายพรชัย บำรุงศักดิ์	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๔๑๑,๔๘๐
๓	นางสาววรรณิ์ ตะเหียง	ป.บัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔,๒๗๐	-	๓๔๒,๗๒๐
๔	นางสาวอริศรัตน์ ศรีอุ้น	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๔,๒๗๐	-	๓๔๒,๗๒๐
๕	นายชยดิชาชาญ ช่วยสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๘,๐๗๐	-	๑๘๐,๗๒๐
๖	นายสาโรจน์ บุญเดช	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๓,๖๓๐	-	๓๓๖,๓๖๐
๗	นางสาวจอมขวัญ เจริญรูป	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕,๒๗๐	-	๑๕๒,๗๒๐
๘	-	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๓๕,๕๓๐	-	ว่างเดิม (กรมา)
๙	-	ปวส.	-	-	-	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชก.	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นางสาวกิตติมา ขฎกากรณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑,๖๔๐	-	๒๑๒,๖๔๐
๑๑	-	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๑๒	นางสาวอมรรรัตน์ ดวนน้ำแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐,๖๕๒	-	๒๐๖,๕๒๐
๑๓	นางสาวนิสรา พรหมแสง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๘๙๖	-	๒๐๖,๕๒๐
๑๔	นางอรภาณ์ วุฒิพงษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๒๒๐	-	๑๓๖,๒๐๐
๑๕	นายชัยณรงค์ แต่งแก้ว	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔,๙๖๐	-	๑๔๑,๙๖๐
๑๖	-	ปวช.	-	-	-	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ผ.ช.ง.พ.ง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานส่วนตำบล											
๑๗	-	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓,๖๓๐	๔๒,๐๐๐	ว่างเดิม (กรมา)
๑๘	นางสาวชนิงรุา แซ่เฮ	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๒๔,๖๔๐	-	๒๔๔,๖๔๐
๑๙	-	ปวส.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชก.	๒๔,๙๐๐	-	ว่างเดิม (กรมา)
๒๐	-	ปริญญาตรี	-	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๑	นายจรินทร์ จิตต์แก้ว	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๓,๘๒๐	-	๑๓๘,๑๒๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตัว/เงินเพิ่ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๒	นางสาวพัชรินทร์ สมเชื้อ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๗,๒๔๐	
๒๓	นางสาวอรอนงค์ พรหมทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๒,๐๔๐	
๒๔	นางสาวทัศนีย์ มากทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๒,๑๖๐	
๒๕	-	ปวช.	-	-	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานส่วนตำบล									
๒๖	-	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	ว่างเดิม (กรมา)
๒๗	-	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม (กรมา)
๒๘	-	ปวส.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	๒๕๗,๕๐๐	ว่างเดิม (กรมา)
๒๙	นายสุเมธวิทย์ เสริมไหมทอง	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๑๕๓,๕๒๐	
๓๐	-	ปวส.	-	-	-	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก./ชก.	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๑	-	ปวช.	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๒	นายศาสตรา พูลเกิด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๐,๑๖๐	
๓๓	นางสาวไพรัตน์ อินทร์ฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๘,๕๒๐	
๓๔	นายสุรเวช บุญเดช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๕,๑๒๐	
๓๕	นายธวัชชัย ศรีงาม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๒๙,๗๒๐	
กองช่างโยธาและโยธา									
พนักงานส่วนตำบล									
๓๖	นางสาววรรณมา เกตุนิม	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๒,๗๒๐	๓๕๔,๗๒๐
๓๗	นางสาวจิราวรรณ ปลอดแก้ว	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	-	๒๐๗,๔๘๐
๓๘	นางสุดา จันทวงศ์	ปริญญาตรี	๐๑๓๐๘๖๖๐๐๒๑๒	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๑	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๓๙	นางสุดารัตน์ ศรีถิ	ปริญญาตรี	๐๑๓๐๘๖๖๐๐๒๑๓	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๑	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๐	นางกรณิการ์ โสมปาน	ปริญญาตรี	๐๑๓๐๘๖๖๐๐๒๑๔	ครูชำนาญการ	คศ.๒	ครูชำนาญการ	คศ.๒	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๑	นางสาวพรทิพย์ ลือนาม	ปริญญาตรี	๐๑๓๐๘๖๖๐๐๒๑๕	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๑	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๒	นางสาวณัฐิญา นราอาจ	ปริญญาตรี	๐๑๓๐๘๖๖๐๐๒๑๖	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๑	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๓	นางจิตติ แจ่ง	ปริญญาตรี	๐๑๓๐๘๖๖๐๐๒๑๗	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๑	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๔	นางนงค์ลักษณ์ เป้าพัก	ปริญญาตรี	๐๑๓๐๘๖๖๐๐๒๑๘	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๑	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๕	นางอาโสม วิชัยดิษฐ์	ปริญญาตรี	๐๑๓๐๘๖๖๐๐๒๑๙	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๑	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๖	นางฉวีวรรณ สันติวัชรุท	ปริญญาตรี	๐๑๓๐๘๖๖๐๐๒๒๐	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๑	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๗	นางสาวปราณี อังครา	ปริญญาตรี	๐๑๓๐๘๖๖๐๐๒๒๑	ครู	คศ.๑	ครู	คศ.๑	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม	
๔๘	นายวิชาญ ศรีศักดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๙	นางสาวขวัญจิต จินตนาสุรณ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๗,๒๔๐	-	-	๑๑๗,๒๔๐
๕๐	นางสาวอุบลวรรณ บุญเดช	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๖,๘๐๐	-	-	ที่ผู้ได้เงินเดือน/ง.ย. อบต.
๕๑	นางจรัส สุชาติพงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๖,๓๖๐	-	-	ที่ผู้ได้เงินเดือน/ง.ย. อบต.
๕๒	นางนิตติยา ดีใจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๗,๘๐๐	-	-	ที่ผู้ได้เงินเดือน/ง.ย. อบต.
๕๓	นางสาวบุษลิน เลือะหวัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๒๔๐	-	-	ที่ผู้ได้เงินเดือน/ง.ย. อบต.
๕๔	นางสาวบุญญา กรพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๔,๕๖๐	-	-	จ้างงบ อบต.
๕๕	นางสาวกมลนันท์ จันทังศรีตัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๓,๘๖๐	-	-	จ้างงบ อบต.
๕๖	-	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๗	-	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘	-	ปริญญาตรี	-	-	-	๐๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

หมายเหตุ เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.), เงินพิเศษสำหรับการศึกษา (พ.ส.ร.), เงินพิเศษค่าภาษาบาลี (พ.บ.ม.), เงินพิเศษค่าตอบแทนพิเศษ (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความ สมดุลระหว่างปริมาณคน กับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของ หน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานไว้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วน ตำบลไสไทย เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การ ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการ ประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน มากขึ้นเพื่อลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลง ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลดลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้ คุ่มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาในระบบ และนอกระบบ รวมทั้งการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติ หรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงสร้างพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างคน ไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและจัดงบประมาณ ในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม คำนึงถึงการจ้ดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาฐานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากการทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ที่ ๓๖๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด อย่าให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

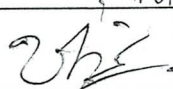
สั่ง ณ วันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวุฒิชัย เป็ดทอง)

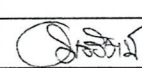
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
 วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	หมายเหตุ
๑	นายวุฒิชัย เป็ดทอง	นายก อบต.ดินอุดม		ประธานกรรมการ
๒	นางปรียา ศรีชาย	ปลัด อบต.ดินอุดม		กรรมการ
๓	นางสาววรรณมา เกตุนิ่ม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา / รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง		กรรมการ
๔	นายพรชัย บำรุงภักดิ์	หัวหน้าสำนักปลัด / รักษาราชการแทน ผอ.กองคลัง	น.พรชัย	กรรมการ/เลขานุการ
๕	นายชาติชายชาญ ช่วยสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	หมายเหตุ
๑	นางสาวอมรรรัตน์ ดวงน้ำแก้ว	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวุฒิชัย เป็ดทอง	นายก อบต.ดินอุดม	วุฒิชัย เป็ดทอง	ประธานกรรมการ
๒	นางปรียา ศรีชาย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปรียา ศรีชาย	กรรมการ
๔	นางสาววรรณ เกตุนิม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/ รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง	วรรณ เกตุนิม	กรรมการ
๕	นายพรชัย บำรุงภักดิ์	หัวหน้าสำนักปลัด / รักษาราชการแทน ผอ.กองคลัง	พรชัย บำรุงภักดิ์	กรรมการ/เลขานุการ
๗	นายชาติชายชาญ ช่วยสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ชาติชายชาญ ช่วยสวัสดิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวอมรรัตน์ ดวงน้ำแก้ว	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	อมรรัตน์ ดวงน้ำแก้ว	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

: วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ที่ ๓๖๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๓) ซึ่งจะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จทันภายในช่วงเวลาที่กำหนด และจะมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยใช้แนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

: ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้านการบริหารงานบุคคลการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความ

/เรียบร้อย...

เรียบร้อยถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่าน วิเคราะห์ถึงความจำเป็น ความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง ทั้งในส่วนที่เป็นตำแหน่งว่างเดิม การรับโอน การยุบเลิก หรือกำหนดเพิ่ม และที่สำคัญให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

: เชิญหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะเลขานุการในที่ประชุม ชี้แจง

รายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๔

หัวหน้าสำนักปลัด

: สำหรับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๗๐

ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบท. โดยต้อง

ประกาศให้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

: การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญในการ กำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพงานภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้อง พิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง ที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมา บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

ประธานกรรมการ

: ขอทราบอัตรากำลังเดิมทั้งหมด ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้หัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงรายละเอียดดังกล่าว และให้หัวหน้าสำนักปลัดแสดงรายจ่าย งบประมาณประจำปี ๒๕๖๔

หัวหน้าสำนักปลัด

: สำหรับอัตราตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีทั้งหมด ๕๐ อัตรา ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓) เดิม มีตำแหน่งตามส่วนราชการดังนี้

❖ สำนักปลัด มีอัตราตำแหน่ง ๑๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|----------------------------------|---------|
| - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง | มีนครอง |
| - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | มีนครอง |
| - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | มีนครอง |
| - นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | มีนครอง |
| - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | มีนครอง |
| - นิติกรชำนาญการ | มีนครอง |

/-นักวิเคราะห์...

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ว่าง
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน มีนครอง

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีนครอง
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ว่าง
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล มีนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ มีนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ มีนครอง
- พนักงานขับรถยนต์ มีนครอง

❖ กองคลัง มีอัตราตำแหน่ง ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ว่าง (ขอกรมฯ)
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ มีนครอง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน มีนครอง
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ว่าง (ขอกรมฯ)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ มีนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ มีนครอง

❖ กองช่าง มีอัตราตำแหน่ง ๘ อัตรา มีอัตราว่าง ๓ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ว่าง (ขอกรมฯ)
- วิศวกรโยธา ปก./ชก. ว่าง (ขอกรมฯ)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. ว่าง
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน มีนครอง

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา มีนครอง
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ มีนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา มีนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ มีนครอง

❖ กองการศึกษา มีอัตราตำแหน่ง ๒๑ อัตรา มีอัตราว่าง ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น มีนครอง
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ มีนครอง
- ครู คศ.๒ (๑ อัตรา) มีนครอง
- ครู คศ.๑ (๙ อัตรา) มีนครอง

พนักงานจ้าง

- | | |
|---------------------------|---------|
| - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | มีนครอง |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | มีนครอง |
| - ผู้ดูแลเด็ก (๖ อัตรา) | มีนครอง |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------|------|
| - ภารโรง | ว่าง |
|----------|------|

รวมมีอัตราตำแหน่งทั้งหมด ๕๐ อัตรา

- หัวหน้าสำนักปลัด : สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ มาเป็นฐานในการคำนวณและประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณเช่นกัน
- ประธานกรรมการ : ขอให้หัวหน้าส่วนราชการเสนอตำแหน่ง ของแต่ละส่วนว่ามีความต้องการตำแหน่งอะไรบ้าง และจะยุบเลิกตำแหน่งอะไรบ้าง โดยให้นำแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาคำนึงด้วย
- หัวหน้าสำนักปลัด : สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สำนักปลัด มีบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และคงตำแหน่งเดิมไว้ดังนี้

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๘ อัตรา

- | | |
|-------------------------------------|--------------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง | ตำแหน่งเดิม |
| ๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | ตำแหน่งเดิม |
| ๓. นิติการชำนาญการ | ตำแหน่งเดิม |
| ๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | ตำแหน่งเดิม |
| ๕. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | ตำแหน่งเดิม |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ตำแหน่งเดิม |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | ตำแหน่งเดิม (ว่าง) |
| ๘. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ตำแหน่งเดิม |

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานจ้าง) จำนวน ๖ อัตรา

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ตำแหน่งเดิม |
| ๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ตำแหน่งเดิม |
| ๓. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ตำแหน่งเดิม |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ตำแหน่งเดิม |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ตำแหน่งเดิม |
| ๖. พนักงานขับรถยนต์ | ตำแหน่งเดิม |

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชง | ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม |
|--|-------------------|

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (พนักงานจ้าง) จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม |
|--|-------------------|

ประธานกรรมการ : ไม่ทราบท่านอื่นจะว่าอย่างไรบ้างครับ เห็นด้วยหรือไม่ ถ้าไม่มีใครคัดค้านขอมติที่ประชุม
ครับ

มติที่ประชุม : เห็นชอบตามที่เสนอ

หัวหน้าสำนักปลัด : สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองคลัง มีบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
รักษาราชการแทน และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองคลัง เพิ่มและคงตำแหน่งเดิมไว้ดังนี้

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๔ อัตรา

- | | |
|---------------------------------------|--------------------|
| ๑. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น | ตำแหน่งเดิม (ว่าง) |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | ตำแหน่งเดิม |
| ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | ตำแหน่งเดิม (ว่าง) |
| ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน | ตำแหน่งเดิม |

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานจ้าง) จำนวน ๓ อัตรา

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ตำแหน่งเดิม |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ตำแหน่งเดิม |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ตำแหน่งเดิม |

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| ๑. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก | ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม |
|---------------------------|-------------------|

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (พนักงานจ้าง) จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม |
|--|-------------------|

ประธานกรรมการ : ไม่ทราบท่านอื่นจะว่าอย่างไรบ้างครับ เห็นด้วยหรือไม่ ถ้าไม่มีใครคัดค้านขอมติที่ประชุม
ครับ

มติที่ประชุม : เห็นชอบตามที่เสนอ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา : สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองช่าง มีบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
รักษาราชการแทน และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองช่าง เพิ่มและคงตำแหน่งเดิมไว้ดังนี้

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๔ อัตรา

- | | |
|--------------------------------|--------------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | ตำแหน่งเดิม (ว่าง) |
| ๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก. | ตำแหน่งเดิม (ว่าง) |
| ๓. นายช่างโยธา ปง./ชง. | ตำแหน่งเดิม (ว่าง) |
| ๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ตำแหน่งเดิม |

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานจ้าง) จำนวน ๔ อัตรา

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ตำแหน่งเดิม |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | ตำแหน่งเดิม |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | ตำแหน่งเดิม |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ตำแหน่งเดิม |

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

๑. เจ้าพนักงานประปา ปง./ขง

ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (พนักงานจ้าง) จำนวน ๑ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม

ประธานกรรมการ

: ไม่ทราบท่านอื่นจะว่าอย่างไรบ้างครับ เห็นด้วยหรือไม่ ถ้าไม่มีใครคัดค้านขอมติที่ประชุม
ครับ

มติที่ประชุม

: เห็นชอบตามที่เสนอ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา : สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองการศึกษา มีบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่ง
เพิ่มและคงตำแหน่งเดิมไว้ดังนี้

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๑๒ อัตรา

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น

ตำแหน่งเดิม

๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

ตำแหน่งเดิม

๓. ครู คศ.๒ (๑ อัตรา)

ตำแหน่งเดิม

๔. ครู คศ.๑ (๙ อัตรา)

ตำแหน่งเดิม

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานจ้าง) จำนวน ๘ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

ตำแหน่งเดิม

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

ตำแหน่งเดิม

๓. ผู้ดูแลเด็ก (๖ อัตรา)

ตำแหน่งเดิม

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (พนักงานจ้าง) จำนวน ๒ อัตรา

๑. ผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา)

ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม

ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๑. ภารโรง

ตำแหน่งยุบเลิก

เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลและนำไป
ใช้กับตำแหน่งอื่นที่จำเป็น จึงจำเป็นต้องขอยุบเลิกตำแหน่งนี้ค่ะ

ประธานกรรมการ

: ไม่ทราบท่านอื่นจะว่าอย่างไรบ้างครับ เห็นด้วยหรือไม่ ถ้าไม่มีใครคัดค้านขอมติที่ประชุม
ครับ

มติที่ประชุม

: เห็นชอบตามที่เสนอ

หัวหน้าสำนักปลัด

: สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ หน่วยตรวจสอบภายใน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล
ดินอุดม มีภารกิจของ อบต. มีปริมาณงานในแต่ละปีเพิ่มขึ้น ประกอบกับปริมาณงานที่เกิด
จากภารกิจที่เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ส่งผลให้มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากร
ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง
รวดเร็ว และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงขอหนด
ตำแหน่งเพิ่มเพื่อที่จะได้มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ขก.

ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม

/ปลัด อบต...

- ปลัด อบต.ดินอุดม : สำหรับตำแหน่งที่กำหนดใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๖ ตำแหน่ง และปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ด้วยเหตุผลและความจำเป็น คือ เป็นตำแหน่งที่ต้องมีผู้รับผิดชอบงานโดยตรง ซึ่งปัจจุบันภารกิจของ อบต. มีปริมาณงานในแต่ละปีเพิ่มขึ้น ประกอบกับปริมาณงานที่เกิดจากภารกิจที่เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ส่งผลให้มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องกำหนดดังกล่าวเพิ่ม
- ประธานกรรมการ : ขอให้ปลัด หัวหน้าสำนักปลัด และนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตรวจสอบและคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมดให้เป็นไปตามแห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕
- หัวหน้าสำนักปลัด : การคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมด ซึ่งจะต้องเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ดังนี้

◆ ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

- ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๔๒,๐๐๐,๐๐๐) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ จะได้ดังนี้

$$\begin{aligned} &= ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\% = ๒,๑๐๐,๐๐๐ \\ &= ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ + ๒,๑๐๐,๐๐๐ \\ &= ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ \text{ เป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ } \\ &\text{ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔} \end{aligned}$$

สรุปค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

$$\begin{aligned} &= \text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น} \times ๑๐๐/๔๔,๑๐๐,๐๐๐ \\ &= ๑๑,๗๒๙,๗๒๔ \times ๑๐๐/๔๔,๑๐๐,๐๐๐ \\ &= ๒๖.๖๐\% \text{ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๐} \end{aligned}$$

◆ ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

- ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๔๔,๑๐๐,๐๐๐) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ จะได้ดังนี้

$$\begin{aligned} &= ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ \times ๕\% = ๒,๒๐๕,๐๐๐ \\ &= ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ + ๒,๒๐๕,๐๐๐ \\ &= ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ \text{ เป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ } \\ &\text{ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕} \end{aligned}$$

สรุปค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

$$\begin{aligned} &= \text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น} \times ๑๐๐/๔๖,๓๐๕,๐๐๐ \\ &= ๑๒,๕๓๗,๗๑๔ \times ๑๐๐/๔๖,๓๐๕,๐๐๐ \\ &= ๒๗.๐๘\% \text{ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๘} \end{aligned}$$

◆ ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

- ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (๔๖,๓๐๕,๐๐๐) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ จะได้ดังนี้

$$= ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ \times ๕\% = ๒,๓๑๕,๒๕๐$$

$$= ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ + ๒,๓๑๕,๒๕๐$$

$$= ๔๘,๖๒๐,๒๕๐ \text{ เป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕}$$

ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สรุปค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

$$= \text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น} \times ๑๐๐/๔๘,๖๒๐,๒๕๐$$

$$= ๑๒,๙๗๙,๕๙๐ \times ๑๐๐/๔๘,๖๒๐,๒๕๐$$

$$= ๒๖.๗๐\% \text{ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๐}$$

➤ สรุปค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

- ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๐
- ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๘
- ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๐

ประธานกรรมการ : ไม่ทราบว่าคณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนออีกบ้าง หากไม่มีขอมติที่ประชุมรับรอง หากที่ประชุมเห็นชอบให้บุคลากรดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามตำแหน่งที่แต่ละส่วนได้เสนอมาเพื่อที่จะได้เสนอ ก.อบต. จังหวัดกระบี่ เห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม : เห็นชอบตามคณะกรรมการที่ได้เสนอมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.


(นายชาติชายชาญ ช่วยสวัสดิ์)
ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนฯ


(นายวุฒิชัย เป็ดทอง)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ



ที่ กบ ๐๐๒๓.๒/๖๕๗

สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดกระบี่
ศาลากลางจังหวัดกระบี่
๙/๑๐ ถนนอุตรกิจ กบ ๘๑๐๐๐

กัณยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดกระบี่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓

จำนวน ๑ ชุด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ได้รายงานเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัดกระบี่) พิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นชอบ นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัดกระบี่) ในการการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาแล้วมีมติรับทราบและเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว เสร็จแล้วส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๒ ฉบับ และสำเนาบัตรประวัติที่บันทึกคำสั่งเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑ ฉบับ หรือบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ฉบับ (กรณีรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และรับโอนข้าราชการประเภทอื่น) ให้ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ ทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่ออกคำสั่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ย้ายเข้ามาปฏิบัติงานในจังหวัดกระบี่ครั้งแรก เมื่อมารายงานตัวกับต้นสังกัดแล้วให้ต้นสังกัดนำพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวมาแนะนำตัวกับจังหวัดและอำเภอด้วย เพื่อประโยชน์ในการประสานการปฏิบัติ

น.น.ยก อบต.ในโอกาสต่อ ๆ ไป

☒ เพื่อโปรดทราบ จึ่งเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

☐ เพื่อไปคัดลอก

ขอแสดงความนับถือ

☒ เพื่อโปรดดำเนินการ

☐ เพื่อโปรดอนุมัติ

๒. ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ แจ้งผลการประชุม

ก.อบต.จังหวัดกระบี่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓

๓. ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ แจ้งผลการประชุม

๑๒๕๗

๔. ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ แจ้งผลการประชุม

๑๒๕๗

๑๒๕๗

๑๒๕๗

๑๒๕๗

๑๒๕๗

๑๒๕๗

๑๒๕๗

นายสาโรจน์ ไชยมาตร
นายก อบจ.กระบี่

๒๙ ก.ย. ๒๕๖๓

นายชาติชายชาญ ช่วยสวัสดิ์
นายก อบจ.กระบี่

๒๘ ก.ย. ๒๕๖๓

นางสาววิมลวรรณ
นางสาววิมลวรรณ

(นายพรชัย บำรุงภักดี)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

29 ก.ย. 2563

-ทสร

-นางสาววิมลวรรณ / นายก อบจ.กระบี่

จังหวัดกระบี่

(นางปรีชา ศรีชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒๙ ก.ย. ๒๕๖๓

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และ/หรือแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดกระบี่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)	กรอบอัตรากำลังเดิม	ตำแหน่งปรับ/เพิ่ม/ลด	ประจำปีงบประมาณ			คชจ.ตาม ม.๓๕	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.จังหวัด	
			๖๔	๖๕	๖๖			เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑๐ อบต.ดินอุดม						๖๔-๒๖.๖๐		✓	
๑ ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักปลัด	๑					๖๕-๒๗.๐๘ ๖๖-๒๖.๗๐			
๒ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑								
๓ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑								
๔ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑								
๕ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑								
๖ นิติกร (ปก./ชก.)	๑								
๗ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑								
๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑								
พนักงานจ้างตามภารกิจ		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	+๑				มีการกิจเพิ่มขึ้น		
๙ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน									
๑๐ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑								
๑๑ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑								
๑๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒								
๑๓ พนักงานขับรถยนต์	๑								
กองคลัง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		+๑			มีการกิจเพิ่มขึ้น		
๑๔ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑								
๑๕ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑								
๑๖ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)			+๑				มีการกิจเพิ่มขึ้น		
๑๗ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑								
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี									
๑๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ									
๒๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	+๑				มีการกิจเพิ่มขึ้น		
กองช่าง									
๒๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑								
๒๒ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑								
๒๓ นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑								
๒๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑								
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)			+๑				มีการกิจเพิ่มขึ้น		

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)	กรอบอัตรา กำลังเดิม	ตำแหน่งปรับ/เพิ่ม/ลด	ประจำปีงบประมาณ			คชจ.ตาม ม.๓๕	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.จังหวัด	
			๖๔	๖๕	๖๖			เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
อบต.ดินอุดม (ต่อ)									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			+๑				มีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑								
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑								
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)									
นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.)	๑								
ครู ชำนาญการ	๑								
ครู	๔								
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑								
ผู้ดูแลเด็ก	๖								
		ผู้ดูแลเด็ก		+๒			มีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น		
พนักงานจ้างทั่วไป									
		ภารโรง	-๑				มีการปฏิบัติงานว่างเกิน ๑ ปี		
หน่วยตรวจสอบภายใน		นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	+๑				มีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น		

พัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ข้อพิจารณา	มติ ก.อบต.จังหวัด	
	เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
ไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลว. ๖ ธ.ค. ๔๕	✓	