



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

จึงหวังว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับนี้ เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างสูงสุดต่อไป

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
❖ หลักการและเหตุผล	๑
❖ วัตถุประสงค์	๒
❖ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
❖ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
❖ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
❖ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
❖ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
❖ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
❖ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
❖ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
❖ บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
❖ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
❖ ประกาศคุณธรรม คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๖
❖ ภาคผนวก	
➢ เอกสารหมายเลข ๑-๗	
➢ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙	
➢ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมที่ ๒๒๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐	
➢ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐	
➢ ประกาศ อบต.ดินอุดม เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘	
➢ ประกาศ อบต.ดินอุดม เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	
➢ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐	

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม สามารถการวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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 ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทในสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด ค่าตอบแทนอัตราค่าจ้างคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง ตำบลดินอุดมก่อตั้งขึ้น พ.ศ. ๒๕๒๒ เดิมเป็นพื้นที่อำเภอคลองท่อม มีทั้งหมด ๕ หมู่บ้าน ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศจัดตั้งกิ่งอำเภอลำทับขึ้นใน พ.ศ. ๒๕๒๗ ประกอบด้วย ๒ ตำบล คือตำบลลำทับ ตำบลดินอุดม ตำบลดินอุดม มีนายควน ชูศรี เป็นกำนันคนแรก ต่อมา ในปี พ.ศ. ๒๕๓๐ นายมด ศรีชาย เป็นกำนัน ได้มีการแบ่งตำบลดินอุดมออกเป็น ๒ ตำบล คือตำบลดินอุดม ประกอบด้วย ๕ หมู่บ้าน และตำบลดินแดง อีก ๕ หมู่บ้าน ปัจจุบันตำบลดินอุดม มีทั้งหมด ๗ หมู่บ้านและได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีเนื้อที่ประมาณ ๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๕,๘๖๕ ไร่ ระยะห่างจากตัวจังหวัดกระบี่ ๖๑.๒ กิโลเมตร (วัดจากศาลากลาง-อำเภอลำทับ) และระยะห่างจากอำเภอลำทับ - ตำบลดินอุดม (เขตตำบลดินอุดม) ๘ กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๘ ตำบลกุหลาบ 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 บ้านขอนพอใต้	นายสมหมาย คงหวัง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านน้ำคำ	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 หมู่บ้านหนองพอใต้

เขตเลือกตั้งที่ ๖ ประกอบด้วย หมู่บ้านน้ำดำ

เขตเลือกตั้งที่ ๗ ประกอบด้วย หมู่บ้านไสสธ

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมส่วนใหญ่ ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตตำบลดินอุดมยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคม ในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และความยากจน ฯลฯ

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านหนองจูด	๓๙๙	๔๐๖	๘๐๕	๓๑๑	ผู้ใหญ่วินิต แสงสุข
๒	บ้านเสม็ดจวน	๖๔๓	๖๑๓	๑,๒๕๖	๓๘๙	ผู้ใหญ่มนต์ชัย เป็ดทอง
๓	บ้านป่าใหม่	๔๖๓	๔๗๕	๙๓๘	๒๙๔	ผู้ใหญ่ประดับ ไกรทอง
๔	บ้านเขาดิน	๔๙๕	๔๘๔	๙๗๙	๓๐๙	ผู้ใหญ่หรรษามาร จันทร์อุทัย
๕	บ้านหนองพอใต้	๒๘๙	๒๙๓	๕๘๒	๑๗๙	ผู้ใหญ่สมหมาย คงหวัง
๖	บ้านน้ำดำ	๔๐๔	๔๐๒	๘๐๖	๒๔๘	ผู้ใหญ่อดิศักดิ์ มากผล
๗	บ้านไสสธ	๓๓๕	๓๔๖	๖๘๑	๑๘๖	ผู้ใหญ่สมควร เพ็ชรเรือนทอง
รวม		๓,๐๒๘	๓,๐๑๙	๖,๐๔๗	๑,๙๑๖	

ที่มา: กรมการปกครองอำเภอลำทับ วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่			
	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๘๕๖ คน	๘๕๕ คน	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๑,๘๒๓ คน	๑,๘๘๗ คน	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๓๔๐ คน	๒๙๖ คน	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๓,๐๑๙ คน	๓,๐๒๘ คน	ทั้งสิ้น ๖,๐๔๗ คน

ที่มา: กรมการปกครองอำเภอลำทับ วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ด้านคมนาคม

- การเดินทางถนนถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง ถนนดิน
- งบประมาณไม่เพียงพอ

๔.๑.๒ ด้านสาธารณูปโภค

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

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ การประกอบอาชีพ

- ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม
- ไม่มีระบบประกันราคาสินค้า
- ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ราษฎรไม่มีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง

๔.๒.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่
- แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ
- คู คลองมีวัชพืชนาน้ำเน่า

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ

๔.๓.๒ ด้านยาเสพติด

- ยาเสพติดแพร่ระบาดในชุมชน
- การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาเสพติดไม่ทั่วถึง

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 ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางพัฒนาด้านการคมนาคมและการขนส่ง
- แนวทางพัฒนาด้านสาธารณูปโภค
- 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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร

- แนวทางพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย
- แนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตราจ้างที่เหมาะสมของ อบต.ดินอุดม	๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๑.๑ จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปีของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ อบต.ดินอุดม	←	←	←	สำนักปลัด
		๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	๑.๒ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	←	←	←	สำนักปลัด
		๑.๓ พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๑.๓ ติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร	←	←	←	สำนักปลัด

แผนยุทธศาสตร์พัฒนานักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	- ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	๒.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๒.๒ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น	๒.๑ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	←		→	สำนักปลัด
			๒.๒ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรท้องถิ่น	←		→	สำนักปลัด
			๒.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพครูปฐมวัย	←		→	กองการศึกษา

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลินอุดม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของ อบต.ดินอุดม ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่ต้องคัดราคาตัว	๓.๑ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการรวบรวมภายในส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	๓.๑ จัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) จึงปฏิบัติอย่างมีระบบ	←	→		สำนักปลัด

แผนยุทธศาสตร์พัฒนางานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระแทกในทุกรูปแบบ	- ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๔.๑ เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากรและบุคคลภายนอก	๔.๑ โครงการแข่งขันกีฬาสาธิตสัมพันธ์ อบต.ดินอุดม ๔.๒ โครงการสืบสานประเพณีแห่เจ้าตสารทเดือนสิบ	←		→	กองการศึกษา
				←		→	กองการศึกษา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น 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 และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖(๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (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 มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง 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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ 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 ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ๕๐ อัตรา แต่ยังคงขาดบุคลากรในตำแหน่งสำคัญอีกหลายอัตรา และประกอบกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคคลที่มีความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไรบ้าง ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหามีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

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 โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาส เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ อุปสรรค (Threats) หมายถึง เป็นข้อจำกัดเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

สรุปแบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ เกินคุณสมบัติในตำแหน่งจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นส่วนใหญ่ ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๔. บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๕. มีเครือข่าย ในการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน ๖. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิสำเนาในพื้นที่ สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว ๗. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร รองรับ การเปลี่ยนแปลง ๘. บุคลากร สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ๙. มีตัวชี้วัดในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ๑๐. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์) ๑๑. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด	๑. บุคลากรทำงานเฉพาะด้าน (ด้านใดด้านหนึ่ง) ๒. พัฒนาคณ แต่มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ๓. บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้การประเมินและพัฒนาเป็นเรื่องยาก ๔. บุคลากรเฉพาะด้านไม่เพียงพอ ปริมาณงานไม่ได้สัดส่วน เช่น งานพัสดุและงานเบิกจ่ายเป็นของแต่ละกอง ปริมาณงานกองคลังน้อยขณะที่มีเจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง พนักงานจ้างครบทุกอัตรา ๕. การกระจาย Workload ไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน) ๖. ไม่มีนโยบายในการวางแผนงาน/ติดตามประเมินผล หลังการพัฒนา ๗. ไม่มีระบบการให้ควมดี - ความชอบในการพัฒนาตนเอง ๘. ไม่มีนโยบาย/ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมือนกันทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะสายงาน อำนวยการ ๙. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกสายงาน ๑๐. การจัดโครงสร้างหน้าที่ในหน่วยงานไม่เอื้อต่อการ ทำงาน ๑๑. การสื่อสารล่าช้าภายในองค์กรล่าช้า ขาดความสำนึก รับผิดชอบร่วมกัน ๑๒. เครื่องมือไม่มีความทันสมัยเพียงพอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๑๓. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน ๑๔. ความไม่ชัดเจนในการทำงาน เอกสาร ล่าช้า สูญหาย สร้างความเครียดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (threats)
๑. มีอิสระในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร ๒. มีงบประมาณเป็นของตัวเองเพื่อสรรหา พัฒนา และ อนุรักษ์บุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรเอาไว้ ๓. มีการเปลี่ยนแปลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานต่อการพัฒนาองค์กร ๔. ระเบียบกฎหมายมีการปรับปรุงให้มีคุณภาพเหมาะสมสำหรับการพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ๕. มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน LPA ๖. มีการประเมินความโปร่งใสในองค์กร ITA ๗. มีการมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่ง ๘. มีเครื่องมือใหม่ ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น HR Scorecard, Knowledge Management (KM), Performance Management (PM) ๙. การเกิดภาวะวิกฤตทำให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา ๑๐. มีแหล่งสนับสนุนทางวิชาการ ได้แก่ สก.อ. สก.จ ฯลฯ ๑๑. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีน้อย ทำให้ไม่สามารถจ้างงานได้หลายอัตราทำให้ปริมาณงานล้นคน ๒. นโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงบ่อย มีความริบเร่งในการทำงานสนองนโยบาย ๓. หน่วยตรวจสอบ มีข้อสังเกต ข้อหักท้วง แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาก ทำให้เกิดปัญหาการตัดสินใจ ดำเนินการต่างๆล่าช้า ผู้มีอำนาจเกิดความลังเล ตัดสินใจล่าช้า ๔. อบต.ดินอุดม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็วและทันท่วงที ๕. การเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมาย โดยไม่มีการแนะนำการทำงานให้ผู้ปฏิบัติ ทำให้ต้องแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องด้วยตนเอง เสี่ยงต่อความผิดพลาด และละเมิด เช่น การถ่ายโอนภารกิจกิจพลังงานเชื้อเพลิง เป็นต้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

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	
๒. กองคลัง • งานการเงิน • งานการบัญชี • งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ • งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ • งานควบคุมงบประมาณ	๒. กองคลัง • งานการเงิน • งานการบัญชี • งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ • งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ • งานควบคุมงบประมาณ	
๓. กองช่าง • งานก่อสร้าง • งานออกแบบและควบคุมอาคาร • งานผังเมือง • งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง • งานก่อสร้าง • งานออกแบบและควบคุมอาคาร • งานผังเมือง • งานสาธารณูปโภค	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม • งานบริหารการศึกษา • งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม • งานกิจการการศึกษา • งานการศึกษาประถมวัย	๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม • งานบริหารการศึกษา • งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม • งานกิจการการศึกษา • งานการศึกษาประถมวัย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำ

ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รับโอน)
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
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	-	-	-	
กองคลัง (๑๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
ครู (คศ.๑)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ที่ใช้เงิน อุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ที่ใช้เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ที่ใช้เงิน อุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	จ้างบ อบต.
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๘	๕๐	๕๐	๕๐	+๓	-	-	

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

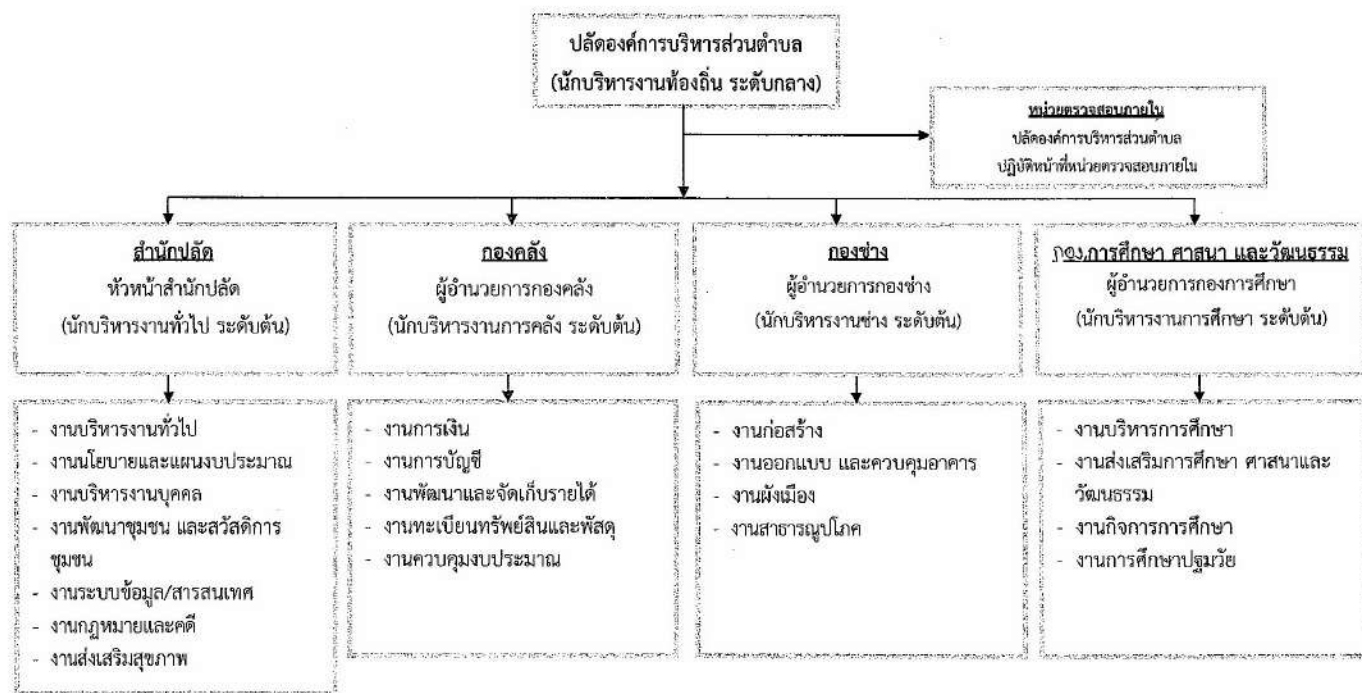
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูล นำนโยบายการกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ปีงบประมาณ	จำนวน	เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง			เงินวิทยฐานะ			เงินค่าจ้าง			รวม			หมายเหตุ
				ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
รวม (๑๐๑)																			
รวม (๑๐๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๓	นักพัฒนาชุมชน	ชนก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๔	นักพัฒนาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม (รับใหม่)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
รวม (๑๐๑)																			
รวม (๑๐๑)																			
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการงานทะเบียนและแผน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม (กรณฯ)
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๔	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
รวม (๑๐๑)																			
รวม (๑๐๑)																			
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการงานทะเบียนและแผน	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๖	นักวิชาการงานทะเบียนและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๗	เจ้าพนักงานคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๘	เจ้าพนักงานคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม (กรณฯ)
รวม (๑๐๑)																			
รวม (๑๐๑)																			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม (กรณฯ)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	

ร.ร.	ตำแหน่ง	ระดับ	ปีการศึกษา	จำนวนนักเรียน			จำนวนครู			จำนวนบุคลากร			จำนวนเงิน			หมายเหตุ	
				ชาย	หญิง	รวม	สอน	ไม่สอน	รวม	สอน	ไม่สอน	รวม	เงินเดือน	เงินวิทยฐานะ	เงินค่าจ้าง		
๑. โรงเรียนรัฐบาล																	
พนักงานส่วนตำบล																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชั้น	๑	๑		๑๖๖,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๒๕๐	๑๑๖,๕๒๐	
๒๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-		๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๖,๕๒๐	
๒๔	นายช่างโยธา	ช.ก.	๑	๑		๒๒๓,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๒๕๐	๑๓๖,๕๒๐	ว่างเต็ม (กรมฯ)
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-		-	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๒๕๐	๑๓๖,๕๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑		๑๕๐,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๒๕๐	๑๖๖,๕๒๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑		๑๒๖,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๒๕๐	๑๖๖,๕๒๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑	๑		๑๑๕,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๒๕๐	๑๖๖,๕๒๐	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑		๑๒๖,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๒๕๐	๑๖๖,๕๒๐	
๒. โรงเรียนเอกชน																	
พนักงานส่วนตำบล																	
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชั้น	๑	๑		๑๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๕๐	๑๓๖,๕๒๐	
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-		๑๕๕,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๓๖,๕๒๐	
๓๒	ครู	ศ.ก.๑	๑	๑		๒๖๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๖,๕๕๐	
๓๓	ครู	ศ.ก.๑	๑	๑		๒๖๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๖,๕๕๐	
๓๔	ครู	ศ.ก.๑	๑	๑		๒๖๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๖,๕๕๐	
๓๕	ครู	ศ.ก.๑	๑	๑		๒๖๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๖,๕๕๐	
๓๖	ครู	ศ.ก.๑	๑	๑		๒๖๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๖,๕๕๐	
๓๗	ครู	ศ.ก.๑	๑	๑		๒๖๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๖,๕๕๐	
๓๘	ครู	ศ.ก.๑	๑	๑		๒๖๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๖,๕๕๐	
๓๙	ครู	ศ.ก.๑	๑	๑		๒๖๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๖,๕๕๐	
๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.ก.๑	๑	๑		๒๖๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๖,๕๕๐	
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.ก.๑	๑	๑		๒๖๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๖,๕๕๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม



กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ปฏิบัติหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

พนักงานส่วนตำบล

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
- นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)
- นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)
- เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ
- พนักงานขับรถยนต์

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- เจ้าหน้าที่งานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)
- เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

พนักงานส่วนตำบล

- วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)
- นายช่างโยธาชำนาญงาน
- เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการประปา
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)

ครูผู้ดูแลเด็ก (๑๐ ราย)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

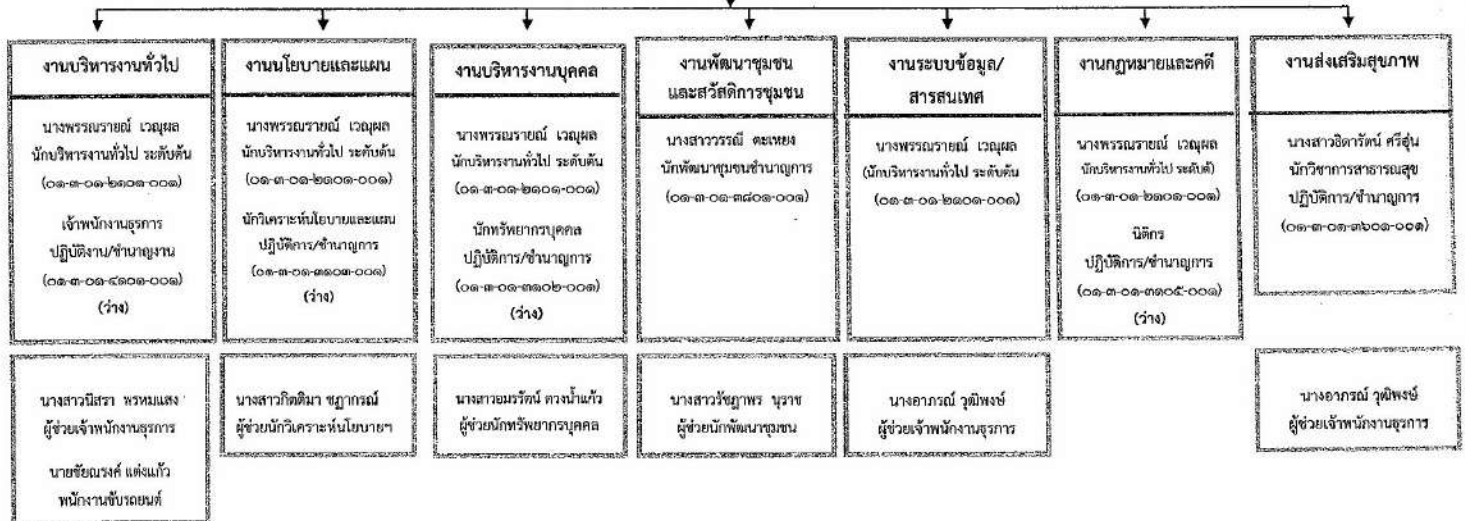
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๖ ราย)

พนักงานจ้างทั่วไป

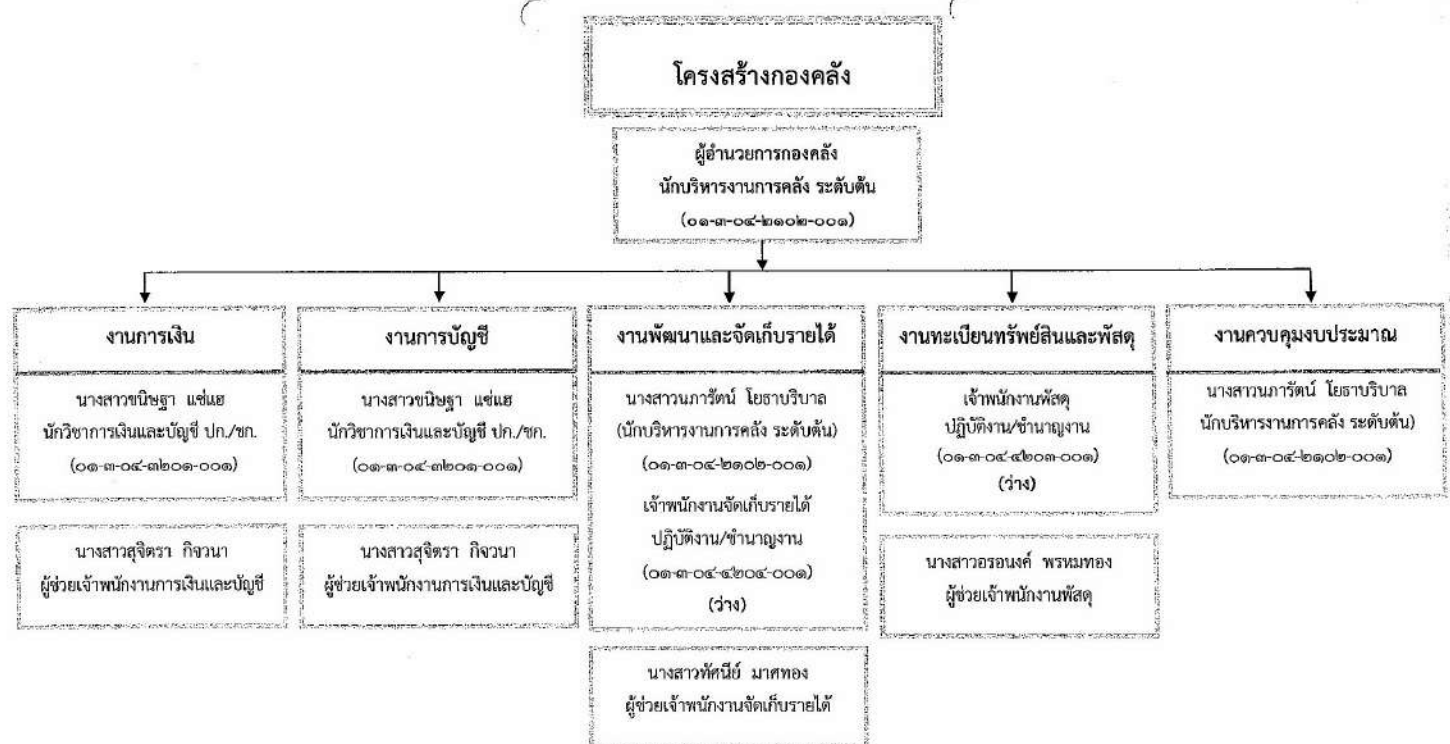
- การโรง

โครงสร้างสำนักปลัด

นางพรรณรายณ์ เวณูผล
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
(๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	-	-	๒	-



ระดับ	อำนาจการฟ้องอื่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง

นายธนเดช จักขุรงค์
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
(๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

งานก่อสร้าง

นายธนเดช จักขุรงค์
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
(๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ
(๐๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)
(ว่าง)

นายสุประวีณ์ อารุณเพชร
นายช่างโยธาชำนาญงาน
(๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
(๐๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑)
(ว่าง)

นางสาวไพรัตน์ อินทร์ฤทธิ์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

งานออกแบบ และควบคุมอาคาร

วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ
(๐๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)
(ว่าง)

นายสุประวีณ์ อารุณเพชร
นายช่างโยธาชำนาญงาน
(๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)

นายอฤทธิ์ ส้าอังกาย
ผู้ช่วยนายช่างโยธา

นายอรัชชัย ศรีงาม
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

นางสาวไพรัตน์ อินทร์ฤทธิ์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

งานผังเมือง

วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ
(๐๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)
(ว่าง)

นายสุประวีณ์ อารุณเพชร
นายช่างโยธาชำนาญงาน
(๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)

นายอฤทธิ์ ส้าอังกาย
ผู้ช่วยนายช่างโยธา

นางสาวไพรัตน์ อินทร์ฤทธิ์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

งานสาธารณูปโภค

นายสุประวีณ์ อารุณเพชร
นายช่างโยธาชำนาญงาน
(๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)

นายสุรเวช บุญเดช
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา

ระดับ	จำนวนการที่เพิ่มขึ้น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง การกึ่ง	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๕	-

**โครงสร้าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

นางสาววรรณมา เกตุเนียม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น
(๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ร.ด.บ.	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	กระทรวงมหาดไทย			กรมการปกครอง			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินรวม	
๑	นางสาว ศรีชัย	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๐,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๐๔,๐๐๐	๕๘๘,๐๐๐
พนักงานส่วนตำบล												
๒	นางพรพรรณ เวชกุล	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๘,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๐,๕๐๐
๓	นางสาววรรณิ ศรียง	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๔	-	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๕๐๐	-	-	ว่างเต็ม (เกิน)
๕	นางสาวอริสรา ศรีจัน	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๒๘๘,๕๐๐	-	-	๒๘๘,๕๐๐
๖	-	-	-	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	-	-	-	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	-	ปวช.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ชก.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	ว่างเต็ม (กรมฯ)
พนักงานส่วนตำบล												
๙	นางสาวกิตติมา ชญาภรณ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๑๐	นางสาววิภากร นุราช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๑๑	นางสาวอมรรัตน์ ดวงแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	-	๓๕๕,๕๐๐	-	-	๓๕๕,๕๐๐
๑๒	นางสาวนิสรา พรหมแสง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๘๘,๕๐๐	-	-	๒๘๘,๕๐๐
๑๓	นางอภรณ์ วุฒิพงษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๘๘,๕๐๐	-	-	๒๘๘,๕๐๐
๑๔	นายอัษฎพงศ์ แสงแก้ว	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๘๘,๕๐๐	-	-	๒๘๘,๕๐๐
พนักงานส่วนตำบล												
๑๕	นางสาวนันทน์ โสตาภิบาล	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๔๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๘,๓๖๐
๑๖	นางสาวชนิษฐา แสง	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๑๗	-	ปวส.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ./ชก.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	ว่างเต็ม (กรมฯ)
๑๘	-	ปวส.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.จ./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.จ./ชก.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	ว่างเต็ม (กรมฯ)
๑๙	-	ปวช.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ./ชก.	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก

ร.ด.ก.	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ	ข้อมูลการจ้างเดิม			ข้อมูลการจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่จ้างเดิม	ตำแหน่งเดิม	อัตรา	เลขที่จ้างใหม่	ตำแหน่งใหม่	อัตรา	ขั้นเงินเดือน	เงินค่าจ้างรวม	เงินค่าจ้างรวม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๐	นางสาวทัศนีย์ มาศทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เก็บรายได้	-	๑๓๗,๘๘๐	-	-	๑๓๗,๘๘๐
๒๑	นางสาวสุจิตรา กิจวงษา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑๓๒,๕๖๐	-	-	๑๓๒,๕๖๐
๒๒	นางสาวอรอนงค์ พรหมทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สต็อก	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สต็อก	-	๑๓๒,๘๐๐	-	-	๑๓๒,๘๐๐
พนักงานจ้างตามวิชาชีพ												
๒๓	นายสมเดช จักขุวงษ์	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๒๖๐,๕๒๐	๕๒๐,๐๐๐	-	๓๐๒,๕๒๐
๒๔	-	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
๒๕	นายสุประวีณ์ อารุณพร	ปวช.	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๒๖๓,๒๘๐	-	-	๒๖๓,๒๘๐
๒๖	-	-	-	-	-	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ชง.	-	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามวิชาการ												
๒๗	นายอรรถ สำนอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๐,๑๖๐	-	-	๑๔๐,๑๖๐
๒๘	นางสาวไพรัตน์ อิ่มทรัพย์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๘,๕๒๐	-	-	๑๒๘,๕๒๐
๒๙	นายสุวราช บุญเดช	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๓๕,๑๒๐	-	-	๑๓๕,๑๒๐
๓๐	นายอรรถชัย ศรีงาม	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๒๘,๘๐๐	-	-	๑๒๘,๘๐๐
พนักงานจ้างตามวิชาชีวะ												
๓๑	นางสาววรรณภา มาตุ้ม	ปริญญาโท	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ.	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ.	๒๘๘,๓๒๐	๕๒๐,๐๐๐	-	๓๓๐,๓๒๐
๓๒	-	ปริญญาตรี	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม (กรมฯ)
๓๓	นางสุภา จันทวงษ์	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๕๘,๘๘๐	-	-	ที่จัดในชุดทุน
๓๔	นางสุภาวดี ศรีถัด	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๕๘,๘๘๐	-	-	ที่จัดในชุดทุน
๓๕	นางกรรณิการ์ โสมปาน	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๕๘,๘๘๐	-	-	ที่จัดในชุดทุน
๓๖	นางสาวพรทิพย์ สอนาม	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๕๘,๘๘๐	-	-	ที่จัดในชุดทุน
๓๗	นางวิมลดา สันติบุญส่ง	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๕๘,๘๘๐	-	-	ที่จัดในชุดทุน
๓๘	นางจิตติ์ แซ่จู้	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๒๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๒๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๐๕,๘๘๐	-	-	ที่จัดในชุดทุน
๓๙	นางอาโสม วิชัยดิษฐ์	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๒๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๒๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๐๕,๘๘๐	-	-	ที่จัดในชุดทุน
๔๐	นางนริศวรรณ สันติวิเศษ	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๒๕๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๒๕๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๐๕,๘๘๐	-	-	ที่จัดในชุดทุน
๔๑	นางนงนิตย์กมลย์ เขียว	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๒๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๒๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๐๕,๘๘๐	-	-	ที่จัดในชุดทุน
๔๒	นางสาวปาริณี อังครา	ปริญญาตรี	๘๑-๒-๐๒๕๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๒๕๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๐๕,๘๘๐	-	-	ที่จัดในชุดทุน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ศ.ด.ด.	รายได้ประจำเดือน			รายได้อื่น			เงินเดือน			รวม
			ค่าจ้าง	ค่าตอบแทน	เงินปันผล	ค่าจ้าง	ค่าตอบแทน	เงินปันผล	เงินเดือน	เงินโบนัส	เงินบำนาญ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๓	นางนันทน์ เกตุพิศ	ปริญญาดุษฎี	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๒๐๖,๓๖๐	-	-	๒๐๖,๓๖๐
๔๔	นางสาวเปรมฤดี พรหมทองแก้ว	ปวช.	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๔๕	นางสุภาวณ เตชะศรี	ปวช.	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๔๘,๖๘๐	-	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๖	นางจรัส สุชาติทรง	ปวช.	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๔๘,๖๘๐	-	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๗	นางนิลดา ไกรทอง	ปวช.	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๔๑,๐๔๐	-	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๘	นางนุชรัตน์ เจริญศรี	ปวช.	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๔๑,๐๔๐	-	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔๙	นางสาวณัฏฐา จันทร์ศิริ	ปวช.	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	จ้างแบบ อบต.
๕๐	นางเบญญา กวาทิน	ปวช.	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	จ้างแบบ อบต.
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๑	นายสุวัตรย์ เข้าพัก	ปวช.	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐

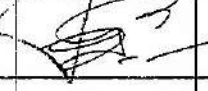
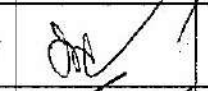
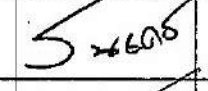
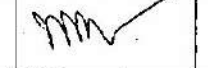
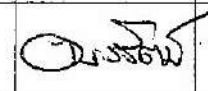
หมายเหตุ เงินเดือน ข้าราชการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายตรงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- เงินเดือน
- เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๔
- เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าพาหนะลา (พ.ภ.ม.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีคุณลักษณะ ตำแหน่งนิติกร (พ.น.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของบุคลากรพิเศษ (พ.ค.ค.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

ภาคผนวก

ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	หมายเหตุ
๑	นายวุฒิชัย เป็ดทอง	นายก อบต.ดินอุดม		ประธานกรรมการ
๒	นางปรียา ศรีชาย	ปลัด อบต.ดินอุดม		กรรมการ
๓	นางสาวนภารัตน์ โยธาภิบาล	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นางสาววรรณ เกตุนิม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๕	นายธนเดช จักขุรงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นางพรรณรายณ์ เวณูผล	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๗	นางสาวอมรรัตน์ ดวงน้ำแก้ว	ผู้ช่วยบุคลากร		ผู้เข้าร่วมประชุม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวุฒิชัย เป็ดทอง	นายก อบต.ดินอุดม	วุฒิชัย เป็ดทอง	ประธานกรรมการ
๒	นางปรียา ศรีชาย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปรียา ศรีชาย	กรรมการ
๓	นางสาวนภารัตน์ โยธาภิบาล	ผู้อำนวยการกองคลัง	นภารัตน์ โยธาภิบาล	กรรมการ
๔	นางสาววรรณมา เกตุนิม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	วรรณมา เกตุนิม	กรรมการ
๕	นายธนเดช จักขุรงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง	ธนเดช จักขุรงค์	กรรมการ
๖	นางพรรณรายณ์ เวณูผล	หัวหน้าสำนักปลัด	พรรณรายณ์ เวณูผล	กรรมการ/เลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวอมรรัตน์ ดวงน้ำแก้ว	ผู้ช่วยบุคลากร	อมรรัตน์ ดวงน้ำแก้ว	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ : วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ที่ ๒๒๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ซึ่งจะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นี้ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จทันภายในห้วงเวลาที่กำหนด และจะมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยใช้แนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

: ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้านการบริหารงานบุคคลการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่าน วิเคราะห์ถึงความจำเป็น ความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง ทั้งในส่วนที่ ตำแหน่งว่างเดิม การรับโอน การยุบเลิก หรือกำหนดเพิ่ม และที่สำคัญให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓
ประธานกรรมการ

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

: เชิญหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะเลขานุการในที่ประชุม ชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

หัวหน้าสำนักปลัด

: สำหรับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือที่ มท.๐๘๐๙.๒/ร๕๓

ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบท. โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

: การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพงานภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

ประธานกรรมการ

: ขอทราบอัตรากำลังเดิมทั้งหมด ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และภาระกิจค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้หัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงรายละเอียดดังกล่าว และให้หัวหน้าสำนักปลัดแสดงรายจ่ายงบประมาณประจำปี ๒๕๖๑

หัวหน้าสำนักปลัด

: สำหรับอัตราตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิม มีทั้งหมด ๔๘ อัตรา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐) เดิม มีตำแหน่งตามส่วนราชการดังนี้

❖ สำนักปลัด มีอัตราตำแหน่ง ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง | มีนครอง |
| - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | มีนครอง |
| - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | มีนครอง |
| - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก | ว่าง (รับโอน) |
| - นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ | มีนครอง |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | ว่าง (ขอกรมฯ) |

พนักงานจ้าง

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | มีนครอง |
| - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | มีนครอง |
| - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | มีนครอง |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | มีนครอง |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | มีนครอง |
| - พนักงานขับรถยนต์ | มีนครอง |

❖ กองคลัง มีอัตราตำแหน่ง ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น มีคนครอง
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ มีคนครอง
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ว่าง (ขอกรมฯ)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ว่าง (รับโอน)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ว่าง (ขอกรมฯ)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีคนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ มีคนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ มีคนครอง

❖ กองช่าง มีอัตราตำแหน่ง ๗ อัตรา มีอัตราว่าง ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น มีคนครอง
- ศิวกรโยธา ปก./ชก. ว่าง (ขอกรมฯ)
- นายช่างโยธามานวณงาน มีคนครอง

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา มีคนครอง
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ มีคนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา มีคนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ มีคนครอง

❖ กองการศึกษาฯ มีอัตราตำแหน่ง ๒๑ อัตรา มีอัตราว่าง ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- นักบริหารงานการศึกษา มีคนครอง
- นักวิชาการศึกษา ว่าง (ขอกรมฯ)
- ครู ศศ.๑ (๘ อัตรา) มีคนครอง
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา) มีคนครอง

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา มีคนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ มีคนครอง
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา) มีคนครอง

พนักงานจ้างทั่วไป

- การโรง มีคนครอง

รวมมีอัตราตำแหน่งทั้งหมด ๔๘ อัตรา

หัวหน้าสำนักปลัด

: สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ให้ใช้
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ มาเป็นฐาน
ในการคำนวณ และประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓
ให้บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณเช่นกัน

ประธานกรรมการ : ขอให้หัวหน้าส่วนราชการเสนอตำแหน่ง ของแต่ละส่วนว่ามีความต้องการตำแหน่งอะไรบ้าง และจะยุบเลิกตำแหน่งอะไรบ้าง โดยให้นำแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาคำนึงด้วย

หัวหน้าสำนักปลัด : สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ สำนักปลัด มีบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และคงตำแหน่งเดิมไว้ดังนี้

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๖ อัตรา

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง | ตำแหน่งเดิม |
| ๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | ตำแหน่งเดิม |
| ๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | ตำแหน่งเดิม |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก | ตำแหน่ง (ว่าง) เดิม |
| ๕. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ | ตำแหน่งเดิม |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชง. | ตำแหน่ง (ว่าง) เดิม |

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 ๒ อัตรา

- | | |
|-------------------------------------|----------------|
| ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | กำหนดเพิ่มใหม่ |
| ๒. นิติกร ปก./ชก. | กำหนดเพิ่มใหม่ |

ปลัด อบต.ดินอุดม : สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ด้วยเหตุผล และความจำเป็น คือ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เนื่องจากในปัจจุบัน ไม่มีพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งนี้ ที่จะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ กระบวนการจัดทำแผนมีความสำคัญ และหลายขั้นตอนจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ใช้ความละเอียดรอบคอบ ต้องรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนและเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ตอนนี้ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งนี้เพิ่ม

หัวหน้าสำนักปลัด : เหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง นิติกร เพิ่ม เนื่องจากไม่มีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบในตำแหน่งนี้ ในการรับผิดชอบและดูแลงานด้านกฎหมายและคดีความต่างๆ ซึ่งปัจจุบันภารกิจของ อบต. ทั้งในส่วนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจถ่ายโอน มีมากมาย

ประธานกรรมการ : ไม่ทราบท่านอื่นจะว่าอย่างไรบ้างครับ เห็นด้วยหรือไม่ ถ้าไม่มีใครคัดค้านขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม : เห็นชอบตามที่เสนอ

ผู้อำนวยการกองช่าง : สำหรับกองช่าง เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น การถ่ายโอนภารกิจน้ำมันเชื้อเพลิง การอนุญาตก่อสร้างอาคาร การทำหนังสือโต้ตอบต่างๆ มีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทางด้านงานธุรการ เพื่อช่วยในการจัดพิมพ์เอกสาร รายงาน ราชหนังสือต่างๆ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและคงตำแหน่งเดิมไว้ ดังนี้

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๓ อัตรา

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | ตำแหน่งเดิม |
| ๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก. | ตำแหน่ง (ว่าง) เดิม |
| ๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน | ตำแหน่งเดิม |

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานจ้าง) จำนวน ๔ อัตรา

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

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|------------------------------|----------------|
| ๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. | กำหนดเพิ่มใหม่ |
|------------------------------|----------------|

ซึ่งทางกองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับพนักงานจ้าง ไม่มีการกำหนดเพิ่มครับ

ประธานกรรมการ : ไม่ทราบว่าแต่ละท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้างครับ ขอมติที่ประชุมครับ
มติที่ประชุม : เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองช่างเสนอ

ผู้อำนวยการกองคลัง : สำหรับกองคลัง ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม แต่จะคงตำแหน่งเดิมไว้ และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เนื่องจากตอนนี้ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุมีความซ้ำซ้อน และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม ดังนี้

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๔ อัตรา

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น | ตำแหน่งเดิม |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ | ตำแหน่งเดิม |
| ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. | ตำแหน่ง (ว่าง) เดิม |
| ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ตำแหน่ง (ว่าง) เดิม |

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานจ้าง) จำนวน ๓ อัตรา

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

ตำแหน่งที่ยุบเลิก (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|-----------------------------|---------|
| ๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. | ยุบเลิก |
|-----------------------------|---------|

ประธานกรรมการ : ไม่ทราบว่าแต่ละท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้างครับ ขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม : เห็นชอบ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา : สำหรับกองการศึกษา ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีจำนวนข้าราชการไม่เพียงพอ อาจทำให้เกิดเอกสารเกิดความล่าช้า เกิดข้อผิดพลาด เพื่อให้การทำงานเกิดความละเอียด รอบคอบ และมีประสิทธิภาพ และสามารถลงนามในเอกสารจัดซื้อจัดจ้างได้ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและคงตำแหน่งเดิมไว้ ดังนี้ ค่ะ

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๔ อัตรา

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| ๑. นักบริหารงานการศึกษา | ตำแหน่งเดิม |
| ๒. นักวิชาการศึกษา | ตำแหน่ง (ว่าง) เดิม |
| ๓. ครู คศ.๑ (๘ อัตรา) | ตำแหน่งเดิม |
| ๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา) | ตำแหน่งเดิม |

ตำแหน่งที่คงเดิมไว้ (พนักงานจ้าง) จำนวน ๙ อัตรา

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | ตำแหน่งเดิม |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ตำแหน่งเดิม |
| ๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๖ อัตรา) | ตำแหน่งเดิม |
| ๔. ภารโรง | ตำแหน่งเดิม |

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (พนักงานส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| ๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | กำหนดเพิ่มใหม่ |
|-----------------------------|----------------|

ประธานกรรมการ : สำหรับกองการศึกษา คิดว่าปริมาณงานของกองการศึกษายังมีปริมาณที่น้อยที่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ได้มีผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุอยู่แล้ว อาจจะต้องออกคำสั่งแต่งตั้งนักวิชาการศึกษา รับผิดชอบงานพัสดุด้วย

ประธานกรรมการ : ไม่ทราบว่าใครมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ขอมติที่ประชุม
มติที่ประชุม : เห็นชอบ

ประธานกรรมการ : ขอให้ปลัด หัวหน้าสำนักปลัด และผู้ช่วยบุคลากร ตรวจสอบและคิดการค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมดให้เป็นไปตามแห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕

หัวหน้าสำนักปลัด : การคิดการค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมด ซึ่งจะต้องเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ดังนี้

◆ ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

- ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๓๖,๐๐๐,๐๐๐)

เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ จะได้ดังนี้

$$= ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\% = ๑,๘๐๐,๐๐๐$$

$$= ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ + ๑,๘๐๐,๐๐๐$$

$$= ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ \text{ เป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕}$$

ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สรุปค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

$$= \text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น} \times ๑๐๐/๓๗,๘๐๐,๐๐๐$$

$$= ๑๐,๖๒๙,๕๐๔ \times ๑๐๐/๓๗,๘๐๐,๐๐๐$$

$$= ๒๘.๑๒\% \text{ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๒}$$

◆ ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

- ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (๓๗,๘๐๐,๐๐๐)

เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ จะได้ดังนี้

$$= ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ \times ๕\% = ๑,๘๙๐,๐๐๐$$

$$= ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ + ๑,๘๙๐,๐๐๐$$

$$= ๓๙,๖๙๐,๐๐๐ \text{ เป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕}$$

ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สรุปค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

= ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น $\times 100/38,650,000$

= $11,027,376 \times 100/38,650,000$

= 28.53% คิดเป็นร้อยละ 28.53

◆ ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

- ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (๓๘,๖๕๐,๐๐๐)

เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ จะได้ดังนี้

= $38,650,000 \times 5\% = 1,932,500$

= $38,650,000 + 1,932,500$

= ๔๐,๖๗๔,๕๐๐ เป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สรุปค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

= ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น $\times 100/40,674,500$

= $11,432,448 \times 100/40,674,500$

= 28.11% คิดเป็นร้อยละ 28.11

➤ สรุปค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

- ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๒

- ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๘

- ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๑

ประธานกรรมการ

: ไม่ทราบว่คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนออีกบ้าง หากไม่มีขอมติที่ประชุมรับรอง
หากที่ประชุมเห็นชอบให้บุคลากรดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี
รอบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามตำแหน่งที่แต่ละส่วนได้เสนอมาเพื่อที่
จะได้เสนอ ก.อบต. จังหวัดกระบี่ เห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม : เห็นชอบตามคณะกรรมการที่ได้เสนอมา

ระเบียบวาระที่ ๔
หัวหน้าสำนักปลัด

เรื่องอื่น ๆ

: เรื่องจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง แม่บ้าน และคนงานทั่วไป รวมจำนวน ๒ ราย ระยะเวลา
ในการจ้าง จำนวน ๒ เดือน โดยเริ่มทำสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ถึง ๓๐ กันยายน
๒๕๖๐ เพื่อมาช่วยงานในการทำความสะอาดบริเวณภายในและภายนอกอาคารขององค์การ
บริหารส่วนตำบลดินอุดม และรอบอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและศูนย์กีฬา อบต. เนื่องจากมี
เนื้อที่ทั้งหมด ๑๖ ไร่ และเพื่อเป็นการทดลองงานว่าสามารถทำได้มากน้อยเพียงใด โดยให้
นางอาภรณ์ วุฒิพงษ์ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง เช่น งานธุรการ งานเอกสาร สำนักปลัด และออกคำสั่งมอบหมายงานให้
นางสาวนิสรา พรหมแสง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการรับผิดชอบงาน วางฎีกาเบิกจ่าย
และงานพัสดุ ของสำนักปลัด

ปลัด อบต.ดินอุดม : ไม่เห็นด้วยและไม่มีความจำเป็นที่จะจ้างเหมาบริการ ใน ๒ ตำแหน่งนี้ เนื่องจากเหลือระยะเวลาในการว่าจ้างเหลือแค่ ๒ เดือน และปริมาณงานที่จะต้องรับผิดชอบมีไม่มากนัก ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่สามารถทำงานได้เสร็จทันเวลา ส่วนพื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและศูนย์กีฬาตำบล ยังคงกำลังดำเนินการก่อสร้าง ยังไม่แล้วเสร็จ ดังนั้นในอนาคต ถ้าปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จึงสามารถดำเนินการจ้างเหมาได้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ประธานกรรมการ : คณะกรรมการท่านอื่นว่าอย่างไรบ้างครับ
มติที่ประชุม : เห็นชอบตามที่ หัวหน้าสำนักปลัด เสนอ

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.


(นางสาวพรรณรายณ์ เวนุผล)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บันทึกรายงานการประชุม


(นายวุฒิชัย เป็ดทอง)
นายกองค์การบริหารตำบลดินอุดม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

ที่ ๒๒๔/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- | | | |
|-----------------------------|---------------------------|-------------------|
| ๑. นายวุฒิชัย เป็ดทอง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางปรีญา ศรีชาย | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางสาวนภารัตน์ โยธาภิบาล | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นางสาววรรณา เกตุนิม | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. นายธนเดช จักขุรงค์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นางพรรณรายณ์ เวณูผล | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวุฒิชัย เป็ดทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม