



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง
อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....
ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐


(นายณรงค์ แสนประสิทธิ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๓๘

ภาคผนวก

- คำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
- ประกาศกำหนดส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดแบ่งส่วนราชการภายใน
- ประกาศกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลฯ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง อำเภอยางทอง จังหวัดพิษณุโลก

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และความสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.)

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลดินทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ได้นำปัญหาและความต้องการของประชาชนมาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินและตอบสนองต่อการพัฒนาในอนาคต และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการบริหารส่วนตำบลดินทอง ดังนี้

ชื่อปัญหา	ขอบข่ายและสภาพของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการและการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนเพื่อการสัญจรไป-มา และขนส่งผลผลิตทางการเกษตร มีความชำรุด หยุตโทรม เป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้ไม่สวยงามและการสัญจรไม่สะดวกรวดเร็ว	๑. ถนนภายในหมู่บ้าน ๒. ถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ๓. ถนนเชื่อมต่อระหว่างตำบล	๑. การพัฒนาเส้นทางคมนาคมของตำบล ให้ได้มาตรฐาน มีความสะดวก รวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการ ๒. การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทางเศรษฐกิจของประเทศซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความเข้มแข็งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศมีการพัฒนาที่ยั่งยืน
	๒. น้ำประปาเพื่อการอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการ และในบางพื้นที่ยังไม่ได้มาตรฐาน	ระบบประปาทุกหมู่บ้าน	๑. ปรับปรุงระบบผลิตน้ำประปาเพื่อการอุปโภคและบริโภคให้มีมาตรฐาน ๒. จัดหาแหล่งผลิตน้ำประปาให้เพียงพอต่อความต้องการ ๓. ขยายพื้นที่การให้บริการน้ำประปาอย่างทั่วถึง
	๓. ไฟฟ้าครัวเรือน/ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะยังไม่เพียงพอสำหรับความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่	ทุกหมู่บ้าน	๑. ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ/ติดตั้งไฟฟ้า รายทางสาธารณะ เพื่อเพิ่มแสงสว่างให้ทั่วถึงลดปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. ตรวจสอบไฟฟ้า/แสงสว่างให้อยู่ในสภาพใช้งานได้อยู่เสมอ
	๔. แหล่งน้ำธรรมชาติขาดระบบบริหารจัดการที่ดีเนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอและในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง	แหล่งน้ำทุกหมู่บ้าน	๑. ขุดลอกแม่น้ำ/ลำคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติที่มีความตื้นเขินเพื่อลดปัญหาน้ำท่วมและภัยแล้ง ๒. จัดหาแหล่งเก็บกักน้ำใหม่ เช่นขุดพื้นที่สาธารณะเพื่อจัดเก็บน้ำในระบบแก้มลิง ฯลฯ
	๕. ทาง/ราง/ท่อระบายน้ำชำรุด ไม่ได้มาตรฐาน และไม่ได้ระดับ อุดตัน น้ำไหลไม่สะดวกและในบางพื้นที่ไม่มีรางระบายน้ำ ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง	ทุกหมู่บ้าน	๑. ปรับปรุงทาง/ราง/ท่อระบายน้ำในพื้นที่ทั้งหมด ๒. ปรับปรุงทาง/ราง/ท่อระบายน้ำให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ความลาดชัน) ๓. ทำความสะอาดราง/ท่อระบายน้ำ

ชื่อปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการและการคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๖. ไม่มีหรือการชำรุดของระบบเสียงตามสายชุมชน ซึ่งส่งผลให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนน้อย	ทุกหมู่บ้าน	๑. ติดตั้ง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ระบบเสียงตามสายชุมชน เพื่อให้การติดต่อประสานงานได้ดีขึ้นในอนาคต
	๗. ไม่มีสถานที่สำหรับการจัดกิจกรรม/ติดต่อประสานงาน/การประชุม	ทุกหมู่บ้าน	๑. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม อาคารสถานที่สำหรับการประชุม และจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นอีกทั้งใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของหมู่บ้าน
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑. ขาดการส่งเสริมและดูแลสินค้าทางด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ	ทุกหมู่บ้าน	๑. ความเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจ และการแข่งขันทางธุรกิจ จึงต้องมีการส่งเสริมสินค้าด้านการเกษตร การแปรรูป และออกแบบสินค้าให้เป็นที่น่าสนใจของตลาด และพัฒนาเป็นสินค้าเพื่อการส่งออกต่อไป
	๒. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาลทำการเกษตร เกิดการว่างงาน ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนหรือชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	๑. สภาพอากาศ ฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างความยั่งยืนที่ดีและสร้างความเข้มแข็งชุมชนได้ ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไปต้องการอาชีพเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้
	๓. การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชนอย่างยั่งยืน	ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง	๑. จัดตั้งกลุ่มอาชีพ เนื่องจากระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้ สามารถมีอำนาจต่อรองในการแข่งขัน กับคู่แข่งได้ดีกว่าทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต
	๔. การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	ทุกหมู่บ้าน	๑. ต้องการให้ส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและยั่งยืน
	๕. การขาดความสนใจจริงจังของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐ ทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ส่งเสริมทุนมนุษย์ซึ่งเป็นต้นทุนสังคมที่ต้องลงทุนส่งเสริม ๒. ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เนื่องจากการที่จะประสบความสำเร็จมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ทศนคติของแต่ละชุมชนด้วย

ชื่อปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการและการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๓. ปัญหาด้านสังคม	๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ถูกกลั่นแกล้ง ไม่ได้รับการดูแลที่ดี ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	๑. ผู้สูงอายุ ๒. ผู้พิการ ๓. ผู้ป่วยเอดส์ ๔. ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส	๑. ให้ความรู้และส่งเสริมระบบครอบครัว เนื่องจากในปัจจุบันมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้แต่ละคนมุ่งเอาแต่ที่จะทำงานหาเงินทำให้ละเลยการดูแลเอาใจใส่ครอบครัว
	๒. การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและการป้องกันปัญหาเสพติด	ทุกหมู่บ้าน	๑. การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว เนื่องจากในปัจจุบันมีการพัฒนาวิธีการชนสงายาเสพติด ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น จึงจำเป็นต้องมีวิธีที่จะบรรเทาปัญหา ๒. สร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาเสพติด
	๓. การทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นและการตั้งครุฑก่อนวัยอันควรของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยมและ การเลียนแบบความอ่อนแอของสถาบันครอบครัวทำให้เกิดปัญหานี้	ทุกหมู่บ้าน	๑. ปลูกฝังจิตสำนึกและแนวความคิดที่ดีให้กับเด็กและเยาวชน เนื่องจากความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและค่านิยมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้ขาดการควบคุมจิตใจ ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ๒. สร้างการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชน
	๔.การอพยพแรงงานของประชาชนในพื้นที่	ทุกหมู่บ้าน	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและสำนึกรักบ้านเกิด ลดการเกิดการอพยพแรงงานของประชาชนในพื้นที่ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดปัญหาทางสังคมเนื่องจากเด็กและผู้สูงอายุขาดผู้ดูแล
๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร	๑. ประชาชนขาดความเข้าใจระบบการบริหารงาน ของ อบต. ทำให้เกิดความไม่เข้าใจในกระบวนการทำงาน	ทุกหมู่บ้าน	๑. ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้และส่งเสริมความเข้าใจในการบริหารงาน ของ อบต. อันจะส่งผลต่อการให้บริการประชาชน
	๒.ปัญหาความไม่เข้าใจหรือความเข้าใจผิดในเรื่องระบบอุปถัมภ์ของท้องถิ่น	ทุกหมู่บ้าน	๑. สร้างความเข้าใจและความโปร่งใสในกระบวนการสรรหาบุคลากรของท้องถิ่น เนื่องการปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีคุณภาพจึงควรได้มาด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน
	๓. ประชาชนขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วม การเมือง การปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นของชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	๑. สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา การแก้ปัญหา การวางแผน กำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต ๒. จัดเวทีในการรับฟังความคิดเห็น

ชื่อปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการและการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๔. ปัญหาด้าน การเมืองและ การบริหาร	๔. ประชาชนยังขาด กระบวนการเรียนรู้ด้าน การเมืองการปกครอง ทำให้ กระบวนการตรวจสอบทางการเมือง ยังไม่มีประสิทธิภาพ	ทุกหมู่บ้าน	๑. ให้ความรู้ในเรื่องการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยและพัฒนาองค์ความรู้ด้าน การเมืองการปกครอง
	๕. กระบวนการทำงานที่ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชน	พนักงาน อบต. และพนักงานจ้าง	๑. ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การพัฒนา และการแก้ปัญหาหรือการวางแผนกำหนดทิศ ทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต ๒. สร้างจิตสำนึกและความร่วมมือ จากทุก ฝ่ายตามหลักธรรมาภิบาล
	๖. ระบบบริหารจัดการของ ภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชน ยังขาดความคล่องตัว และมี ขั้นตอนมาก	พนักงาน อบต. และพนักงานจ้าง	๑. การประชาสัมพันธ์ และทำความเข้าใจ ให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาท และวิธี การบริหารงาน วิธีการทำงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบล
	๗. เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ปฏิบัติราชการ เพื่ออำนวยความสะดวก แก่ประชาชน ยังไม่เพียงพอ	องค์การบริหาร ส่วนตำบล	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดินทองมี เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติ ราชการ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และรองรับการเติบโตขององค์กร
๕. ปัญหาด้าน ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่า เป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหา ให้กับตำบล หากไม่มีการ วางแผนที่ดีจะกลาย เป็น ปัญหาที่ยากจะแก้ไข	หมู่บ้าน	๑. การขยายตัวของระบบเศรษฐกิจอย่าง รวดเร็ว จึงควรมีการสร้างระบบบริหาร จัดการการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมเนื่องจากนับวัน ปริมาณขยะที่กำลังจะเพิ่มมีมลพิษจะยิ่งมาก ขึ้น อีกทั้งขยะจากครัวเรือนหากยังไม่ได้รับการ แก้ไขที่ถูกต้อง ๒. การให้ความรู้ในการคัดแยกขยะเพื่อใช้ ประโยชน์และลดปริมาณขยะในตำบล
	๒. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญ กับการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ทุกหมู่บ้าน	๑. ปลูกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเพื่อให้คงอยู่ต่อไป
	๓. สถานที่ท่องเที่ยวทาง ธรรมชาติในพื้นที่ยังไม่ได้รับ การพัฒนา หรือปรับปรุงให้ เป็นที่รู้จัก		๑. การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ควรที่จะมีการ พัฒนาหรือดัดแปลงสภาพที่มีอยู่มาใช้ให้เกิด ประโยชน์มากที่สุด ๒. การเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว การ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวของ ท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ด้านการท่องเที่ยว กระจายรายได้สู่ท้องถิ่น

ชื่อปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการและการคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
๖. ปัญหาด้าน สาธารณสุข	๑. ประชาชนยังขาดความรู้ และความเข้าใจในการป้องกัน และควบคุมโรคและโรค ระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ทุกหมู่บ้าน	๑. ให้ความรู้และความเข้าใจในการป้องกัน และควบคุมโรคและโรคระบาด ๒. ดำเนินการป้องกันและควบคุมการแพร่ ระบาดของโรค
	๒. ประชาชนยังขาดความ สนใจ ในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย	ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลดินทอง	๑. ให้ความรู้และความเข้าใจในการดูแล สุขภาพ ๒. ส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับ ประชาชน
	๓. ผู้ป่วยเรื้อรังในหมู่บ้านยัง ขาดการดูแลเอาใจใส่และผู้ ใกล้ชิดไม่มีความรู้ในการให้ ความช่วยเหลือเบื้องต้น	ทุกหมู่บ้าน	๑. ติดตามเยี่ยมผู้ป่วย โดยการประสานงาน และขอความร่วมมือกับ รพสต. ในพื้นที่ ๒. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดูแล และการปฏิบัติต่อผู้ป่วย
๗.ปัญหาด้าน การศึกษาศาสนา วัฒนธรรม	๑. การจัดการเรียนการสอน ยังขาดการพัฒนา	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กชุมชน ๒ บ้านกกไม้แดง	๑. พัฒนาให้มีความพร้อม และมีคุณภาพใน ทุกๆด้าน
	๒. ประชาชนยังขาดแหล่ง เรียนรู้ที่เป็นการศึกษาทาง ธรรมชาติ หรือการศึกษานอก หลักสูตรทำให้ไม่สามารถก้าว ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์	ทุกหมู่บ้าน	๑. การศึกษานอกหลักสูตรจะเป็นอีกทาง แนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิด และการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการ ค้นพบศักยภาพของตนเอง
	๓. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางศาสนาในปัจจุบันลดลง เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความ สนใจ จากเด็กและ เยาวชนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทาง ศาสนา และสร้างความสนใจในกิจกรรม ทางศาสนาให้กับเด็กและเยาวชน
	๔. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญ หาย เนื่องจากไม่ได้รับความ สนใจ จากเด็กและเยาวชนรุ่น หลัง	ทุกหมู่บ้าน	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญาชาวบ้าน ๒. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน ให้กับเด็กและเยาวชน
	๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดการ ตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อ สุขภาพ	ทุกหมู่บ้าน	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการเล่นกีฬาให้กับ เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป
	๖. สถานที่และอุปกรณ์ สำหรับการออกกำลังกาย ไม่เพียงพอ	ทุกหมู่บ้าน	๑. จัดให้มีสนามกีฬา สวนสาธารณะ สวนหย่อม สวนสุขภาพเพื่อออกกำลังกาย ๒. จัดหาอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย

ชื่อปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการและการคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
๘. ปัญหา ด้านการป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	๑. ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เช่น อุบัติภัย อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ฯลฯ	ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลดินทอง	๑. ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับ ประชาชนในการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เช่น อุบัติภัย อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ฯลฯ เพื่อให้มีการรับมือได้ดีใน อนาคต ๒. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสา ธารณภัย
	๒. อุบัติเหตุบนท้องถนน เกิดขึ้นบ่อยครั้ง	ทุกหมู่บ้าน	๑. ให้ความช่วยเหลือและตั้งจุดบริการ ประชาชนในช่วงเทศกาลและวันสำคัญเพื่อ รองรับและแก้ไขปัญหาการจราจรที่จะ เกิดขึ้น
	๓. เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครยัง ขาดเครื่องมือ อุปกรณ์และ ความรู้	เจ้าหน้าที่และ อาสาสมัคร	๑. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ ๒. จัดฝึกอบรมให้ความรู้อันจะส่งผลต่อการ บริการที่ดีและได้มาตรฐาน

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดินทองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนในพร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้พึ่งตนเองได้ และยังส่งเสริมให้นำหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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) การสาธารณสุข (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))
- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (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 การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๑๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๖) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒)

มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๑ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้นำหลักการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาที่ต้องการพัฒนาในอนาคตและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis คือ การพิจารณาปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการพัฒนา ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weakness - W) และการพิจารณาปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) อุปสรรค (Threat - T)

ปัจจัยภายใน

เป็นการพิจารณาองค์การบริหารส่วนตำบลจากปัจจัยภายในหน่วยงานที่เป็นส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนา ซึ่งจากการระดมความเห็นและวิเคราะห์ร่วมกันของคณะกรรมการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ประชาคมตำบล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนรัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน และข้อมูลพื้นฐานที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอยู่ สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง มีจุดแข็งที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นและจุดอ่อนที่มีผลต่อการพัฒนา ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength: S)

- ◆ องค์การบริหารส่วนตำบลดินทองเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- ◆ ความเป็นเอกภาพทางด้านการเมืองการปกครอง การบริหาร และการมอบนโยบายในการบริหารงานต่าง ๆ
- ◆ ไม่มีกลุ่มผลประโยชน์
- ◆ การบริหารงานมีความชัดเจน เป็นระเบียบแบบแผน และมีระเบียบกฎหมายกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
- ◆ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนจึงทำให้เข้าใจปัญหา ความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
- ◆ มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน มีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- ◆ บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัยและมีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่
- ◆ มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ◆ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดินทอง
- ◆ มีวัดสุริยารักษ์/กลองยาว (โรงเรียนชุมชน ๒ บ้านกกไม้แดง)
- ◆ เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ติดกับแม่น้ำวังทอง และมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติหลายแห่ง เช่น บึงกกไม้แดง ฯลฯ ที่สามารถนำมาใช้ในการอุปโภค และการเกษตรได้
- ◆ เป็นจุดผ่านของเส้นทางคมนาคมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข หมายเลข ๑๑ (พิษณุโลก - สากเหล็ก) และมีรถประจำทางผ่านพื้นที่ตำบล ได้แก่ สายพิษณุโลก - เนินมะปราง, สายพิษณุโลก - สากเหล็ก, สายพิษณุโลก - พิจิตร
- ◆ สภาพพื้นที่และโครงสร้างดินที่อุดมสมบูรณ์เหมาะต่อการทำเกษตรและการปลูกพืชทุกชนิด
- ◆ มีป่าชุมชนและพื้นที่ป่าอุดมสมบูรณ์ เช่น มีสมุนไพร่กวาวเครือขาว

- ◆ มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
- ◆ การใช้ประโยชน์ที่ดินในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดินทองไม่แออัด
- ◆ มีความพร้อมและสามารถรองรับการขยายตัวของเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ◆ เศรษฐกิจอยู่ในเกณฑ์ดี มีโรงงานอุตสาหกรรมในตำบลหลายแห่ง มีรายได้หมุนเวียนในท้องถิ่นดี มีการสร้างงานสร้างรายได้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และเศรษฐกิจ
- ◆ ครัวเรือนมีรายได้อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ จปฐ.
- ◆ ประชาชน มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย เป็นสังคมเอื้ออาทร
- ◆ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม โดยสังเกตได้จาก
 - ๑) ไม่มีเหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่
 - ๒) ไม่มีการก่ออาชญากรรมร้ายแรงที่มีผลต่อชีวิตและทรัพย์สิน
 - ๓) ไม่มีการก่อความไม่สงบของกลุ่มบุคคลอื่นไม่พึงประสงค์
- ◆ ประชาชนมีประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นที่ได้ปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างช้านาน เช่น ประเพณีทำบุญกลางบ้าน
- ◆ ประชาชนในชุมชนมีความสามัคคีมีน้ำใจ
- ◆ มีอาชีพหลากหลาย (ทำนา ไร่ พืชสวนผลไม้ เพาะชำกล้าไม้ สวนผลไม้-ส่งออกต่างประเทศ) มีเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน/กองทุนหมู่บ้าน/กลุ่มออมทรัพย์
- ◆ มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น วัดกกไม้แดงและน้ำตกถ้ำพระ
- ◆ การขยายตัวทางด้านการสื่อสารโทรคมนาคมเพิ่มสูงขึ้น การติดต่อสื่อสารมีความคล่องตัวสูง
- ◆ มีสัญญาณเครือข่ายโทรคมนาคมครอบคลุมพื้นที่

๒. จุดอ่อน (Weakness : W)

- ◆ ลักษณะทางภูมิศาสตร์เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เนื่องจากมีการกระจายตัวของที่อยู่อาศัยประชาชน และยังมีหมู่บ้านที่เป็นเนินเขา
- ◆ มีมลภาวะเป็นพิษ เช่น มีน้ำเสียจากโรงงาน (น้ำเค็ม) และมีกลิ่นเหม็นจากโรงงานยางพารา
- ◆ ไม่มีระบบการจัดการขยะในชุมชนและครัวเรือน
- ◆ เส้นทางคมนาคมบางเส้นทางยังมีความชำรุด ไม่สะดวกต่อการเดินทาง
- ◆ โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ◆ แหล่งน้ำตามธรรมชาติต้นเงิน หลายแห่งไม่มีน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตร และไม่มีแหล่งน้ำต้นทุนเพื่อใช้ในการเกษตร ทำให้ขาดแคลนน้ำทางการเกษตรในฤดูแล้ง และระบบชลประทานไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่หลายพื้นที่ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- ◆ ปัญหาน้ำท่วมและภัยแล้งซ้ำซาก
- ◆ จำนวนประชากรมีอัตราการลดลงและกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- ◆ อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
- ◆ ประชาชนสุขภาพไม่ดี/ติดการพนัน/ติดสุรา
- ◆ มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า
- ◆ ประชาชนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินนอกระบบ
- ◆ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา ขาดความสามัคคี ไม่เคารพผู้ใหญ่ ปัญหาท้องในวัยเรียน
- ◆ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากความขัดแย้งภายในตำบล เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา
- ◆ รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

- ◆ เกษตรกรส่วนใหญ่ยังพึ่งสารเคมีกำจัดศัตรูพืชอย่างไม่ถูกต้องและไม่ปลอดภัย
- ◆ ไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพ
- ◆ ขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ◆ มีระเบียบ/กฎหมาย เฉพาะสำหรับการปฏิบัติงานของท้องถิ่น ทำให้การปฏิบัติงานหรือการแก้ไขความเดือดร้อนให้กับประชาชนอาจไม่ครอบคลุมในทุกปัญหาหรือแก้ไขปัญหาคิดค้นทั่วทั้งที่
- ◆ ความยุ่งยากของขั้นตอนในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่
- ◆ ขาดความต่อเนื่องในการบริหารงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและกฎหมาย
- ◆ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานของ อบต. ได้อย่างเพียงพอบางโครงการต้องพึ่งพางบประมาณจากหน่วยงานอื่น
- ◆ การเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ ยังไม่ครอบคลุม
- ◆ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งงานประจำในสำนักงาน และการบริการสาธารณะ
- ◆ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เนื่องจากยังมีบุคลากรไม่ครบถ้วนตามแผนอัตรากำลังที่กำหนด และไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีการออกระเบียบใหม่มาใช้บังคับ
- ◆ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง มีการโอน - ย้าย บ่อยทำให้เกิดการทำงานที่ไม่มีความต่อเนื่อง
- ◆ ขาดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
- ◆ การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน อบต. ยังขาดประสิทธิภาพ
- ◆ การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร และศูนย์บริการข้อมูลสารสนเทศการบริการเพื่อส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยวของ อบต. มีน้อย

ปัจจัยภายนอก

เป็นการพิจารณาองค์การบริหารส่วนตำบลดินทองจากปัจจัยภายนอกหน่วยงานว่ามีสภาพเป็นเช่นไร มีเหตุการณ์ของโลก ประเทศ จังหวัด อำเภอที่เกิดขึ้น และส่งผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์หรือโอกาสอันดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี รวมทั้ง การวิเคราะห์ถึงอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ที่ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น

ซึ่งจากการวิเคราะห์ของคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ประชาคมตำบลหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนรัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน และข้อมูลพื้นฐานที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอยู่ สรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง มีโอกาสที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นและอุปสรรคหรือข้อจำกัดต่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๓. โอกาส (Opportunity : O)

- ◆ นโยบายรัฐบาลมุ่งเน้นการช่วยเหลือประชาชนในด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ เช่น สนับสนุนงบประมาณ
- ◆ รัฐบาลมุ่งเน้นและสนับสนุนการลดต้นทุนการผลิต/การแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า
- ◆ รัฐบาล จังหวัด มีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
- ◆ การขยายตัวของธุรกิจท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
- ◆ การส่งเสริมด้านการค้าและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการท่องเที่ยวในพื้นที่

- ◆ มีศูนย์กระจายสินค้าขนาดใหญ่ที่สำคัญทำให้โอกาสทางการกระจายสินค้าทางการเกษตรออกสู่ตลาดได้
- ◆ มีหน่วยงานราชการในชุมชนหลายแห่ง
- ◆ สภาพความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตของประชาชนเรียบง่ายรักสงบเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยิ้มแย้มแจ่มใส
- ◆ ไม่มีความแตกแยกของประชาชนทางด้านการนับถือศาสนา
- ◆ มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจนเป็นแนวทางปฏิบัติ
- ◆ นโยบายการทำถนนเชื่อมต่อหมู่บ้าน/พัฒนาศักยภาพสตรี เด็ก เยาวชน และคนชรา/

นโยบายสินค้าราคาถูก

- ◆ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด กลุ่มจังหวัด และระดับชาติเกื้อหนุนต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ◆ รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากรงบประมาณ เป็นต้น
- ◆ นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้สอดคล้องกับนโยบายสังคมโดยเน้นการสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัว ชุมชนและสังคม
- ◆ มีการออกกฎหมายเพื่อควบคุมและดูแลสิ่งแวดล้อมในชุมชน
- ◆ นำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคมเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นจัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน
- ◆ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคลมีอำนาจและอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัว และเกิดการพัฒนา
- ◆ มีการรณรงค์จากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น
- ◆ การสื่อสารการรับรู้ข่าวสารด้านสารสนเทศในปัจจุบันเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วทันเหตุการณ์
- ◆ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีมีหลากหลายทันสมัย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- ◆ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้สินค้าทางการเกษตรมีคุณภาพดีขึ้น การขนส่งสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

๔. อุปสรรค (Threat: T)

- ◆ ภัยทางธรรมชาติที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ เช่น อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง ฯลฯ
- ◆ การผันผวนของตลาดสินค้าการเกษตร ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจซบเซาและค่าครองชีพในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น
- ◆ ผลกระทบทางเศรษฐกิจแบบบริโภคนิยมรวมทั้งการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ มีผลต่อพฤติกรรมทางลบต่อประชาชนโดยเฉพาะเด็กและเยาวชน
- ◆ ค่านิยมของวัฒนธรรมต่างชาติเข้ามามีอิทธิพลในการดำรงชีวิตมากขึ้น
- ◆ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดจากภายนอก
- ◆ การบริหารงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น
- ◆ ระเบียบ/กฎหมายที่ให้ท้องถิ่นปฏิบัติขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
- ◆ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางมีน้อย ไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของท้องถิ่น
- ◆ การไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนตำบล

- ◆ การขาดความต่อเนื่องของนโยบาย ส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นในบางด้านหยุดชะงัก
- ◆ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นไม่ก้าวหน้า และมีความล่าช้า
- ◆ การถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

- ◆ หน่วยงานราชการด้วยกันขาดการบูรณาการร่วมกันอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
- ◆ เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาสังคม เนื่องจากประชาชนไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ◆ ผลกระทบจากสื่อเทคโนโลยีทุกประเภท ทำให้ค่านิยมเปลี่ยนไปในทางลบ ทำลายวัฒนธรรมดั้งเดิม และควบคุมได้ยาก เช่น เกมส์ สื่อลามก สื่อโฆษณาทีวีออนไลน์ และอินเทอร์เน็ต ฯลฯ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ขุดลอกคูคลอง ทางระบายน้ำ เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและเพิ่มศักยภาพของ อปท.
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๙) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๑๒) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
- (๑๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๔) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

- (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน
- (๕) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- (๖) การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๗) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร
- (๙) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรแห่งการพัฒนาและบริการสาธารณะ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. ยุทธศาสตร์ (Strategic)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการและผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. เป้าประสงค์ (Goale)

๑. ประชาชนมีน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภคและการเกษตร เพียงพอและมีการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ

๒. ได้รับการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านการเกษตร การส่งเสริมอาชีพ และการท่องเที่ยวบนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

๔. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการและบริการสาธารณะครอบคลุมทั่วถึง การจัดการผังเมืองมีประสิทธิภาพ

๕. ประชาชนมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ มีที่อยู่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี

๖. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators)

๑. ประชาชนมีน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภคและการเกษตร เพียงพอและมีการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ได้รับการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านการเกษตร การส่งเสริมอาชีพ และการท่องเที่ยวบนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓. ประชาชนในท้องถิ่นได้รับพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และการสาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๔. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการและบริการสาธารณะครอบคลุมทั่วถึง การจัดการผังเมืองมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๕. ประชาชนมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ มีที่อยู่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๖. การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๕. คำเป้าหมาย

๑. ร้อยละของประชาชนมีน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภคและการเกษตร เพียงพอและมีการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ
๒. ร้อยละของการได้รับการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านการเกษตร การส่งเสริมอาชีพ และการท่องเที่ยวบนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ร้อยละของประชาชนในท้องถิ่นที่ได้รับพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และการสาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. ร้อยละของโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการและบริการสาธารณะครอบคลุมทั่วถึง การจัดการผังเมืองมีประสิทธิภาพ
๕. ร้อยละของประชาชนมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ มีที่อยู่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี
๖. ร้อยละของการประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. กลยุทธ์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำ

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. การบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมและปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาด้านการเกษตรบนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาด้านการประกอบอาชีพ พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ และการจัดหาตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ชุมชน
๔. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มผู้ประกอบการหรือกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และบริการที่มีคุณภาพแก่นักท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
๒. ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ พัฒนา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ พัฒนาผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็ก และเยาวชน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข เสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชน การป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ
๖. การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และผังเมือง

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการและบริการสาธารณะให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. จัดการระบบผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน
๒. อนุรักษ์ พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. สร้างการมีส่วนร่วมและจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและสิ่งปฏิกูลที่ก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการระบบป้องกันอุทกภัยและภัยพิบัติต่างๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
๒. ปรับปรุง พัฒนา จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน
๓. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการพัฒนาท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง กำหนดขึ้นจากประเด็น ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ยุทธศาสตร์ คสช. ยุทธศาสตร์ระดับชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิษณุโลก ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน ในการนำมาเป็นแนวทางการกำหนดประเด็นของยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจน จะเป็นการเตรียมการพัฒนา การนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันให้ท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อม คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบต่อสถานะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคม เศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

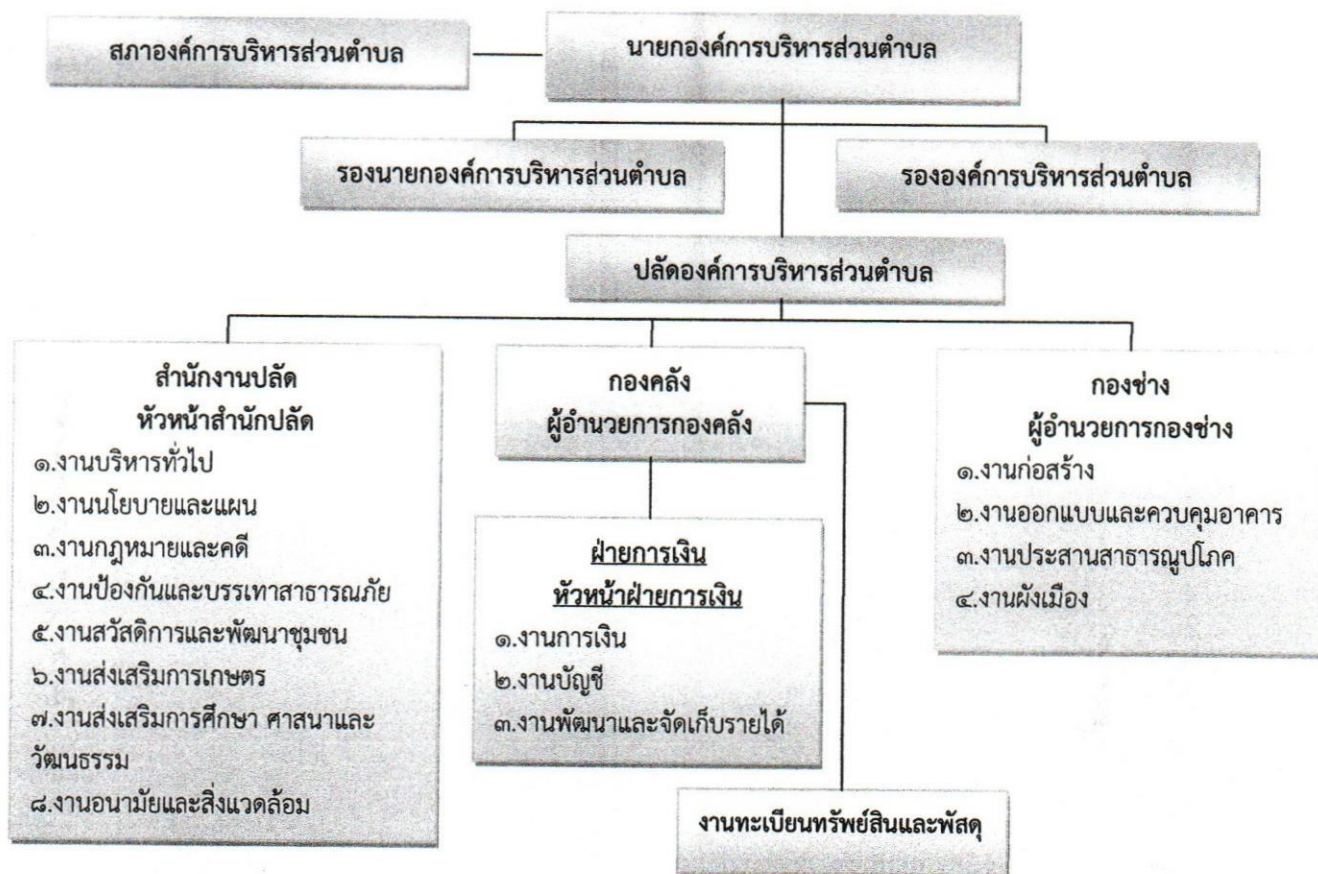
องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ

“เป็นตำบลที่มีโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐาน สังคมน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีการจัดองค์กรในการดำเนินงานแยกตามหน้าที่ โดยแบ่งส่วนงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มงานเดียวกัน ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในแต่ละด้านตามนโยบายของคณะผู้บริหารและนโยบายรัฐบาล ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง โดยมีผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบดูแลดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง



ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีภารกิจหน้าที่ ในการบริการสาธารณะ ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างประเภทภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างประเภททั่วไป จำนวน ๖ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้จะใช้อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง มีภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงจะกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งเพิ่มให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นต่อไป

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้ทำการเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางที่อยู่ในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีภารกิจหน้าที่และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ใกล้เคียงกัน แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ที่	อบต.	จำนวน หมู่บ้าน	ขนาด พื้นที่ (ตร. กม.)	จำนวน ประชากร (คน)	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗	กำหนดส่วนราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล (คนครอง/ ว่าง)	พนักงาน จ้าง (คนครอง/ ว่าง)
๑	หนองพระ	๑๒	๕๙.๕๓	๖,๙๗๓	๓๘,๐๐๐,๐๐๐	-สำนักงานปลัด -กองคลัง -กองช่าง	๑๓/๒	๒๘/-
๒	พันชาลี	๑๗	๑๒๗.๐ ๕	๙,๖๗๒	๕๐,๐๐๐,๔๐๐	-สำนักงานปลัด -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษาฯ -หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๗/๔	๒๒/-
๓	ท่าหมื่นราม	๑๔	๑๑๑.๖ ๖	๘,๐๖๗	๔๑,๐๐๐,๐๐๐	-สำนักงานปลัด -กองช่าง -กองช่าง	๑๔/๓	๑๖/๓
๕	ดินทอง	๑๑	๗๕	๖,๕๐๔	๓๕,๕๐๐,๐๐๐	-สำนักงานปลัด -กองคลัง -กองช่าง	๑๙/๔	๑๕/๑

หมายเหตุ ข้อมูล ณ สิงหาคม ๒๕๖๐

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ รวมทั้งได้วิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงานตามโครงสร้างแล้ว เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดินทองสามารถ กำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจหรืองานที่เกี่ยวข้อง จึงได้จัดทำตารางแสดง ให้เห็นถึงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันและโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ โดยจำแนก ภารกิจหรืองานของแต่ละส่วนราชการที่ได้ประกาศกำหนดส่วนราชการไว้ ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการในแต่ละภารกิจนั้นจะแบ่งภารกิจและกำหนดโครงสร้างภายใต้ส่วนราชการ โดยกำหนดเป็นงาน และในระยะต่อไปเมื่อได้มีการดำเนินการตามภารกิจหรืองานที่กำหนดไว้แล้ว ประกอบกับ องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลีพิจารณาเห็นว่าภารกิจหรืองานที่กำหนดไว้ในแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงาน เพิ่มขึ้น หรือมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งหรือกำหนดเป็นส่วนหรือกองขึ้นใหม่ต่อไป ซึ่งสามารถแสดง โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันและโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังต่อไปนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำระเบียบสมาชิก อบต. คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงาน ส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับ การอนุญาตต่างๆ และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ภายในส่วนราชการ แบ่งงานที่รับผิดชอบในด้านต่างๆ ไว้ ๘ งาน คือ งานบริหารงาน ทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งาน เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติ เงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือ ประจำปี การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จาก สิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน รับการตรวจสอบของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงิน ยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในส่วนราชการแบ่งงานที่รับผิดชอบด้านต่างๆ ไว้ ๔ งาน คือ งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. งานบำรุงรักษา ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในส่วนราชการแบ่งงานที่ รับผิดชอบด้านต่างๆ ไว้ ๔ งาน คือ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักงานปลัด อบต ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ ฝ่ายการเงิน ๒.๒.๑ งานการเงิน ๒.๒.๒ งานบัญชี ๒.๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ ฝ่ายการเงิน ๒.๒.๑ งานการเงิน ๒.๒.๒ งานบัญชี ๒.๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง									
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการเงิน								
๒๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้กสค. สอบแข่งขัน
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองช่าง									
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

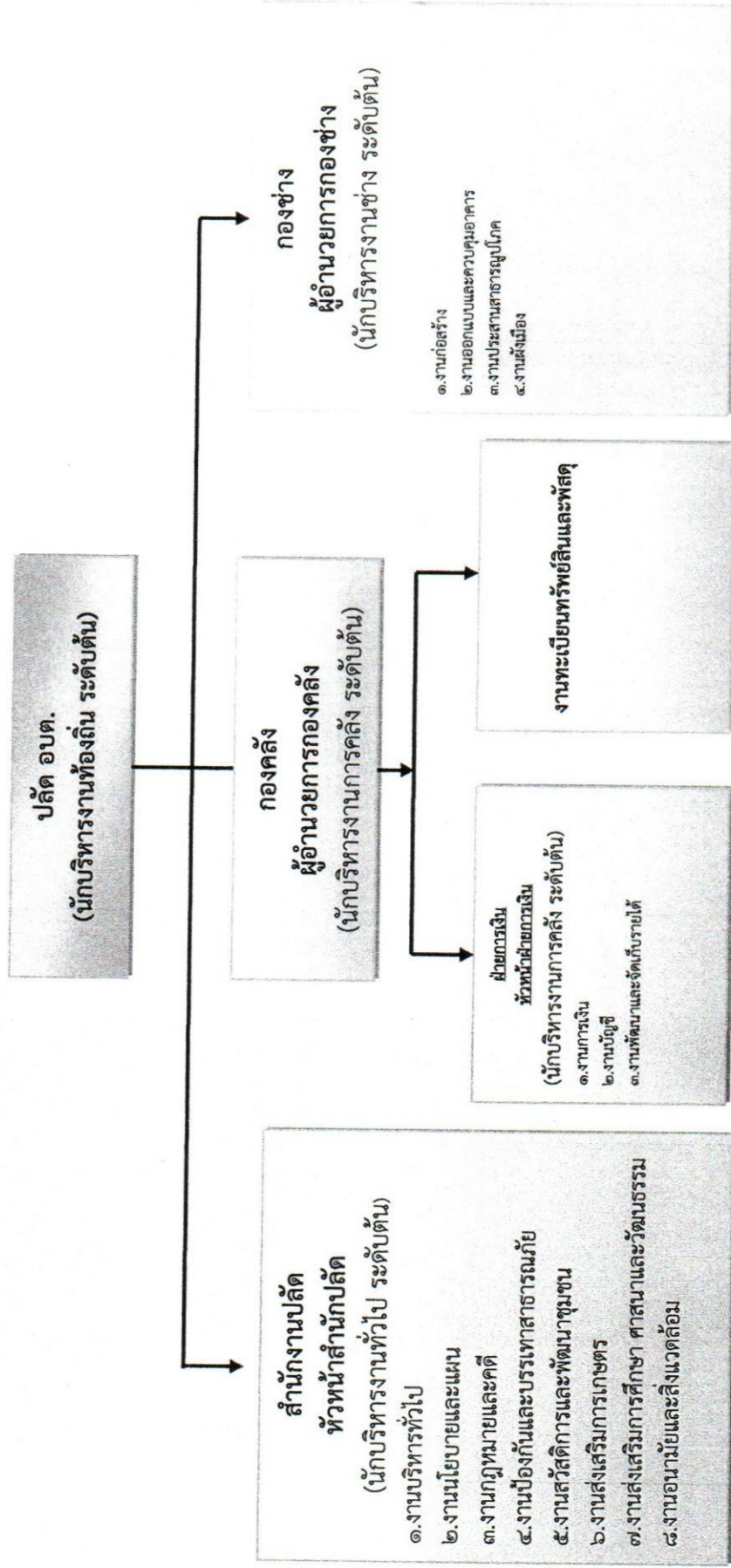
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๕๐	๑๖,๐๘๐	๕๓๖,๖๐๐	๕๖๖,๖๐๐	๕๖๖,๖๐๐	๓๙,๐๘๐
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๙๖๐	๓๖๙,๔๕๐	๓๖๙,๔๕๐	๓๖๙,๔๕๐	๒๗,๔๘๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๘๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๖๐	๙,๕๖๐	๙,๕๖๐	๓๐๓,๒๖๐	๓๐๓,๒๖๐	๓๐๓,๒๖๐	๒๓,๗๑๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๔,๖๘๐	๒๔๔,๖๘๐	๒๔๔,๖๘๐	๒๐,๑๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๕๙,๔๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๑,๑๒๐	๑๖๑,๑๒๐	๑๖๑,๑๒๐	๑๒,๗๓๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๑๒,๐๔๐	๒๑๒,๐๔๐	๒๑๒,๐๔๐	๑๖,๕๒๐
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑	๑	๒๘๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๗๕,๔๔๐	๒๗๕,๔๔๐	๒๗๕,๔๔๐	๒๒,๙๒๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๓,๓๖๐	๓๔๓,๓๖๐	๓๔๓,๓๖๐	ว่างเดิม
๙	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๗๕,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๖๐	๙,๒๖๐	๙,๕๖๐	๒๘๓,๗๖๐	๒๘๓,๗๖๐	๒๘๓,๗๖๐	๒๒,๙๘๐
๑๐	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๑,๐๒๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๑,๐๒๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๔๐	๑๔๘,๐๐๐	๑๔๘,๐๐๐	๑๑,๕๐๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๓,๖๐๐	๑๒๓,๖๐๐	๙,๔๐๐
๑๕	พนักงานขับรถ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๓,๖๐๐	๑๒๓,๖๐๐	๙,๔๐๐
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
กองคลัง																	
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘๔,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๘,๕๖๐	๒๘,๕๖๐		
ฝ่ายการเงิน																	
๒๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๑๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑๗,๖๒๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๘,๘๖๐	๒๔,๘๗๐		
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐๗,๖๓๐	๓๑๗,๓๖๐	๓๒๗,๐๘๐	๑๐,๐๕๐	หักลด,สอบบัญชี	
๒๔	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.๔/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๗,๓๒๐	๑๐,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๑,๖๔๐	๓๓๑,๖๔๐	๑๐,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๒๐	๑๐,๐๐๐	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๒๗,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๒,๘๘๐	๑๓๘,๒๘๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๐,๖๐๐		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๓,๐๐๐	๑๔๘,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	ว่างเต็ม	
กองช่าง																	
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗๕,๓๖๐	๓๘๕,๓๖๐	๓๙๕,๓๖๐	๑๐,๐๐๐		
๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑๙๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐๕,๐๘๐	๒๑๕,๐๘๐	๒๒๕,๐๘๐	๑๐,๐๐๐		
๓๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๓๖๐	๒๖๙,๓๖๐	๑๐,๐๐๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๒,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๒๘๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๘,๘๘๐	๑๐,๐๐๐		
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๘๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๐,๐๐๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐		
(๔)	รวม		๓๔	๒๙	๗,๑๘๘,๐๒๐	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	๗,๔๒๘,๘๘๐	๗,๔๒๘,๘๘๐	๗,๔๒๘,๘๘๐	๗,๔๒๘,๘๘๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %																
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

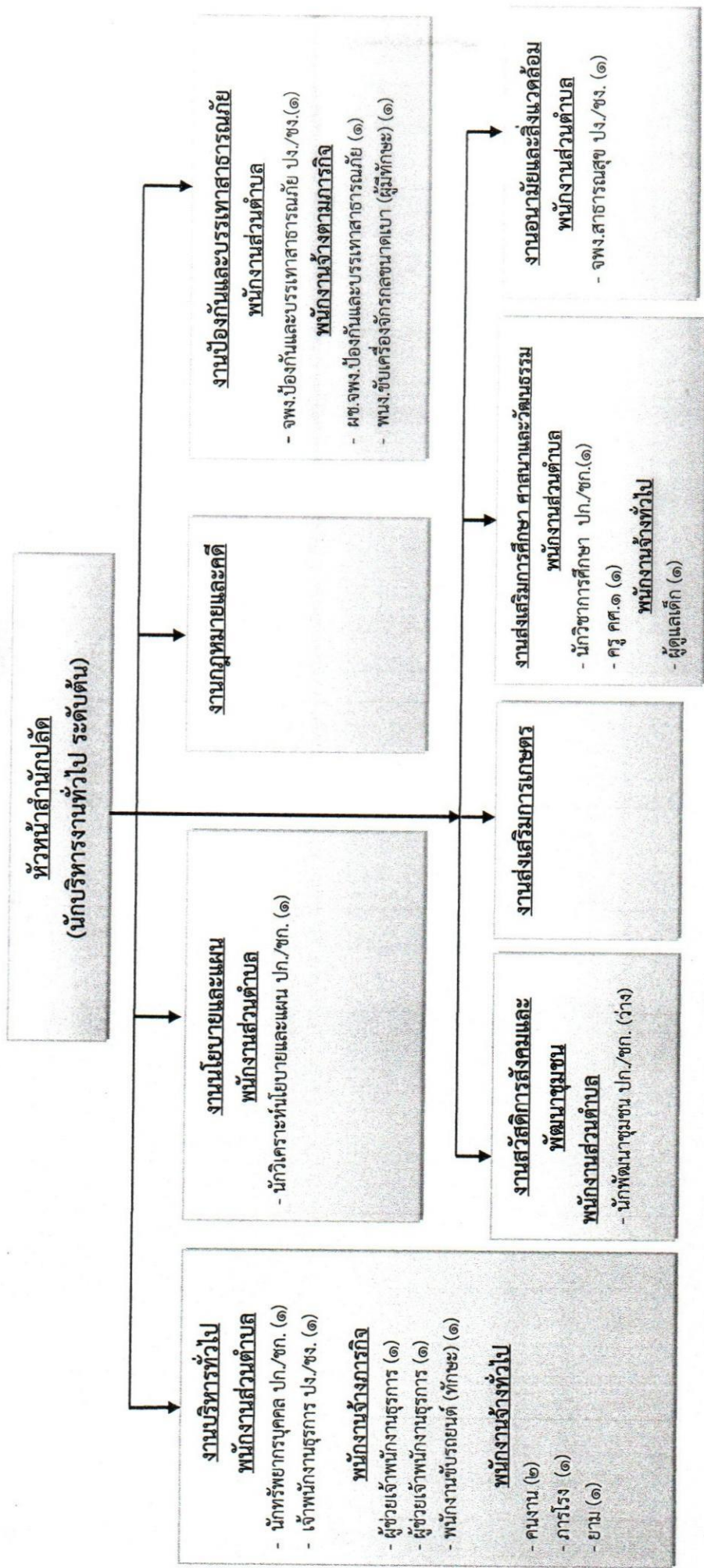
หมายเหตุ : ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ข้อมูลปีปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ และคิดเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ได้ดังนี้ ๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๓๖,๘๐๐,๐๐๐ บาท ๒.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๓๘,๖๔๐,๐๐๐ บาท ๓.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๔๐,๕๗๒,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

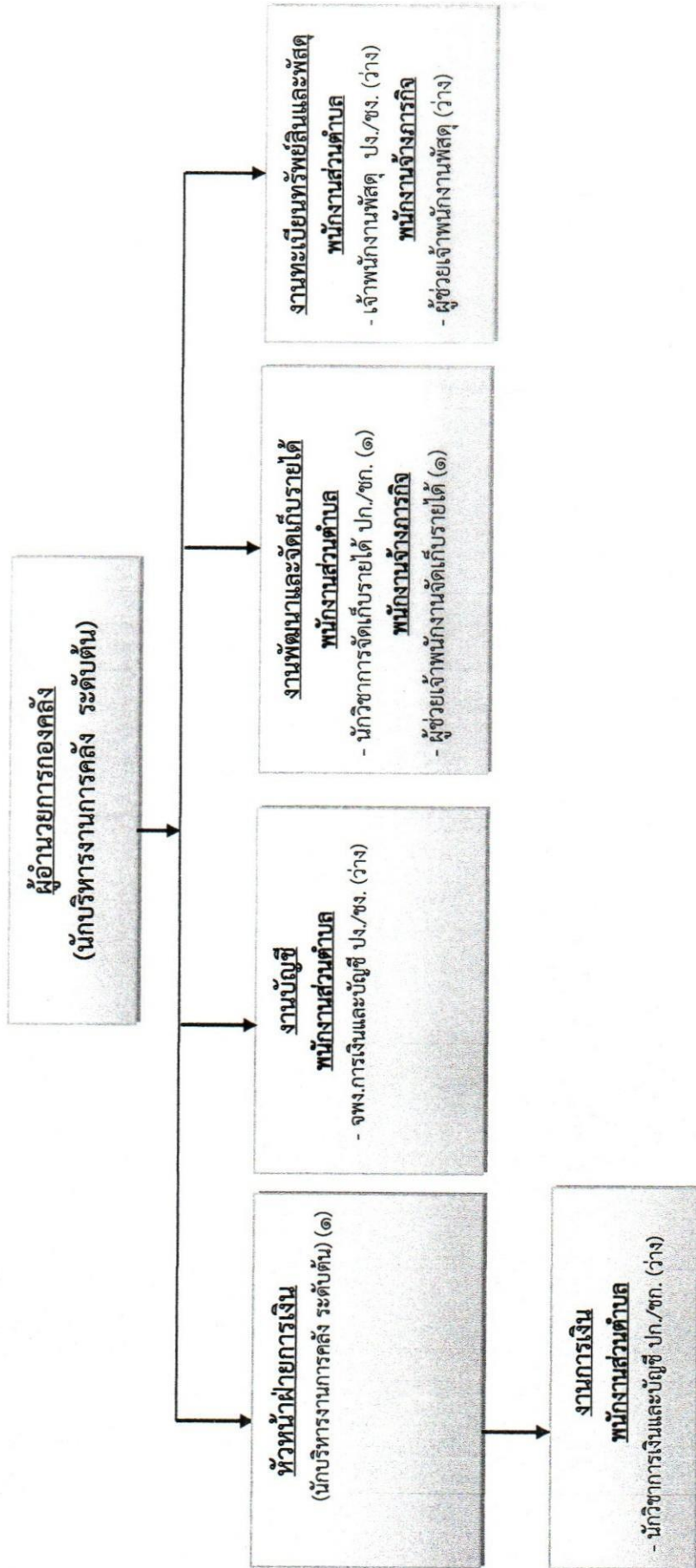


โครงสร้างของสำนักงานปลัด



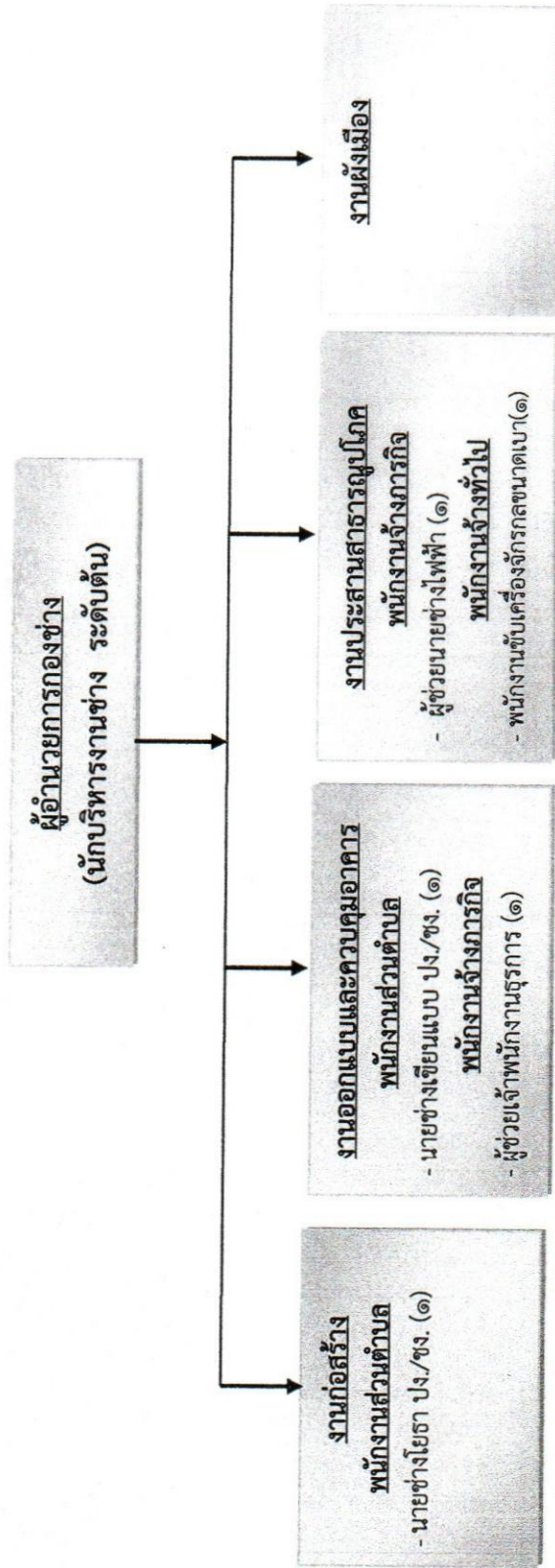
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป		ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง		ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ	ชำนาญ		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๑	๒	-	๕	๕	๑๘

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๔

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	๑	๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๑	น.ส.ลัดดาภรณ์ ปริญญาบัณฑิต	ปวส.	-	ผ.ง.มท.บันทึกข้อมูล	-	-	-	ผ.ง.พ.ง.ธุรการ	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๑๒	นางสาวเพ็ญนา อยู่แก้ว	ปริญญาตรี	-	ผ.ง.มท.ธุรการ	-	-	-	ผ.ง.พ.ง.ธุรการ	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๑๓	นายปริญทร์ ตุ่มแก้ว	ปวส.	-	ผ.ง.มท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผ.ง.พ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๔	นายสุรสิทธิ์ ลิขิตศักดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นายณัฐชา โพธิ์	ม.๖	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๖	นางสายรุ้ง เอี่ยมขานา	ปวท.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางมณฑิรา แสงเนตร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	ปรมินทร์ พงษ์ประเสริฐ	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายจตุรงค์ ทุมโพธิ์ทอง	ม.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวธนิศา เอมรัฐ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๒๑	นายพัชรพล นิลศิริ	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	๓๗๓๐๔๒๐๑๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	๓๗๓๐๔๒๐๑๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๒	นางบุษกร กลิ่นเสือ	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๓๗๓๐๔๒๐๑๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	๓๗๓๐๔๒๐๑๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	๒๘๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ x ๑๒)	๑๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๐๓,๖๔๐
๒๓	-ว่าง-	-	๓๗๓๐๔๔๒๐๑๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ท.ว.ไป	๓๗๓๐๔๔๒๐๑๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ท.ว.ไป	๒๘๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๒๔	-ว่าง-	-	๓๗๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ว.ช.ก.	๓๗๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ว.ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๒๕	นางสาวนภัสกร กันสี	ปริญญาโท (บ.ร.ม.)	๓๗๓๐๔๓๒๐๓๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ว.ช.ก.	๓๗๓๐๔๓๒๐๓๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ว.ช.ก.	๒๘๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๙,๖๔๐
๒๖	-ว่าง-	-	๓๗๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้านักงานพัสดุ	ท.ว.ไป	๓๗๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้านักงานพัสดุ	ท.ว.ไป	๒๘๗,๙๐๐	-	-	ว่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๗	นางสาวชินชญา น้อยนา	ปวส.	-	ผ.ช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	๑๒๗,๖๘๐	-	-	๑๒๗,๖๘๐
๒๘	-ว่าง-	ปวส.	-	ผ.ช.จนท.พัสดุ	-	-	ผ.ช.จนท.พัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๒๙	นายวสินทร์ วรรณคำ	ปริญญาตรี (ว.บ.)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อ.ท.	๓๗๓๐๕๒๐๑๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๖๕,๗๖๐
๓๐	นายณัฐพันธ์ จำปาทอง	ปวส. (ก่อสร้าง)	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.ว.ไป	๓๗๓๐๕๔๒๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.ว.ไป	๑๘๕,๒๘๐ (๑๖,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล													
๓๑	นายสุวรรณชนะ อินนวน	ปริญญาตรี (ทล.บ.)	๐๕-๐๕๐๘-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ชง.	๓๗๓๐๕๔๗๐๒๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ชง.	๒๓๘,๖๔๐ (๑๔,๙๗๐x๑๒)	-	๒๓๘,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๒	นางสาวชนิษฐา ตุ่มแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.จ.มท.ธุรการ	-	-	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ธุรการ	-	-	๑๓๒,๘๔๐	-	๑๓๒,๘๔๐
๓๓	นายธงชัย โสกี	ปวส	-	ผ.ช.ช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๒๒,๑๖๐	-	๑๒๒,๑๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๔	นายประสม ยศมา	ม.๓	-	พ.นง.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	พ.นง.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- ๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษานาญ (พ.ภ.ม.), เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ด.ภ.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) สำหรับใช้พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้มีประกาศมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรม ตามมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๒๐๙.๒/ว ๗๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ เรื่อง ส่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรม ไว้ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดหลักประโยชน์ ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้ประกาศให้ค่านิยมหลัก ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง (ปรากฏตามประกาศแนบท้ายนี้)

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง
เรื่อง กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๓๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	<u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>				
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	
๕	นักพัฒนาชุมชน	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง
๖	นักวิชาการศึกษา	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๓๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	
๑๐	ครู	๖๕-๒-๐๑๑๘	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๖	คนงาน	-	-	-	
๑๗	คนงาน	-	-	-	
๑๘	ภารโรง	-	-	-	
๑๙	ยาม	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล				
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
	<u>ฝ่ายการเงิน</u>				
๒๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	ให้กสท. สอบแข่งขัน
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ว่าง
	กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล				
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓๐	นายช่างโยธา	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	
๓๑	นายช่างเขียนแบบ	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	

ทั้งนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายณรงค์ แสนประสิทธิ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง
เรื่อง กำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง
กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการจัดแบ่งส่วนราชการภายใน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ , ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๒๖ ข้อ ๒๒๗ และข้อ ๒๒๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ , ประกาศ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง แล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง จึงได้กำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๗

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำระเบียบสมาชิก อบต. คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับ การอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ภายในส่วนราชการ แบ่งงานที่รับผิดชอบในด้านต่างๆ ไว้ ๘ งาน คือ งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม คือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานธุรการและสารบรรณ
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานกิจการสภา

๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ

๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานนิติกรรมสัญญาและงานคดี
- งานระเบียบ กฎหมายและข้อบัญญัติ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานป้องกันสาธารณภัย
- งานช่วยเหลือ และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน และการส่งเสริมอาชีพ ดังนี้

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดศัตรูพืชและปศุสัตว์
- งานส่งเสริมอาชีพเกษตรกร

๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำปี การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน รับการตรวจสอบของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในส่วนราชการแบ่งงานที่รับผิดชอบด้านต่างๆ ไว้ ๔ งาน คือ

๒.๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนควบคุมเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

ฝ่ายการเงิน

๒.๒ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๓ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. งานบำรุงรักษา ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ภายในส่วนราชการแบ่งงานที่รับผิดชอบด้านต่างๆ ไว้ ๔ งาน คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานก่อสร้างถนน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ
- งานบูรณะซ่อมแซมถนน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ
- งานจัดทำข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสำรวจออกแบบและประเมินราคา
- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- งานควบคุมการก่อสร้างทุกประเภท

๓.๓ งานประสาธาณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าครัวเรือน
- งานดูแลรักษาที่สาธารณะ
- งานพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร
- งานระบายน้ำ
- งานประสานกิจการประปา

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสำรวจและแผนที่ภาษี
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานวางผังพัฒนาเมือง

ทั้งนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐


(นายณรงค์ แสนประสิทธิ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

ที่ ๓๕๙/๒๕๖๐

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถือปฏิบัติตามข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายณรงค์ แสนประสิทธิ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๑	น.ส.ลัดดาภรณ์ ปริญาบัณฑิต	ปวส.	-	ผ.ช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	-	-	ผ.ช.จพ.ง.ธุรการ	-	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๑๒	นางสาวเพ็ญมา อยู่แก้ว	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.จนท.ธุรการ	-	-	-	ผ.ช.จพ.ง.ธุรการ	-	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๑๓	นายบุญรินทร์ ดุ่มแก้ว	ปวส.	-	ผ.ช.จนท.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผ.ช.จพ.ง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๔	นายสุรสิทธิ์ ลิขิตศักดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นายณัฐชา โพธิ์	ม.๖	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๖	นางสายรุ้ง เอี่ยมขาวนา	ปวท.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางมณฑิรา แสงเนตร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	ปริมินทร์ พงษ์ประเสริฐ	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายจตุรงค์ พุ่มโพธิ์ทอง	ม.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวอนิดา เอมรัฐ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๒๑	นายพัชรพล นิลศิริ	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๓๗๓๐๔๒๑๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๗๓๐๔๒๑๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๗๓๐๔๒๑๒๐ (๒๘,๕๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๒	นางบุษกร กลิ่นเลื้อ	ปริญญาตรี (บช.บ.)	๓๗๓๐๔๒๑๒๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๗๓๐๔๒๑๒๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๒๘,๕๐๐ (๒๔,๕๐๐ x ๑๒)	๑๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๑๗,๖๔๐
๒๓	-ว่าง-	-	๓๗๓๐๔๔๒๑๐๑๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๓๗๓๐๔๔๒๑๐๑๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๘,๗๕๐	-	-	ว่าง
๒๔	-ว่าง-		๓๗๓๐๔๒๑๒๐๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๗๓๐๔๒๑๒๐๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๓๕,๕๐๐	-	-	ว่าง
๒๕	นางสาววิมลกร กันสี	ปริญญาโท (บธ.ม.)	๓๗๓๐๔๒๑๒๐๓๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ช.ก.	๓๗๓๐๔๒๑๒๐๓๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๘,๕๐๐ (๒๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๔,๖๔๐
๒๖	-ว่าง-	-	๓๗๓๐๔๔๒๑๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๓๗๓๐๔๔๒๑๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๘,๗๕๐	-	-	ว่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๗	นางสาวชนิษฐา น้อยนา	ปวส.	-	ผ.ช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผ.ช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๒,๗๕๐	-	-	๑๒๗,๖๘๐
๒๘	-ว่าง-	ปวส.	-	ผ.ช.จนท.พัสดุ	-	-	-	ผ.ช.จนท.พัสดุ	-	-	๑๓,๘๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๒๙	นายศินภัทร วรรณคำ	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๗๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๒,๓๗๐ (๒๖,๘๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๖๕,๗๒๐
๓๐	นายณัฐพันธ์ จำปาทอง	ปวส. (ก่อสร้าง)	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง.	๓๗๓๐๕๔๒๑๐๑๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง.	๑๘,๕๐๐ (๑๖,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๔,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล													
๓๑	นายสุวรรณหงษ์ อินนวน	ปริญญาตรี (ทล.บ.)	๐๕-๐๕๐๘-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	๓๗๓๐๕๔๗๐๒๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ขง.	๒๓๘,๖๔๐ (๑๘,๘๗๐x๑๒)	-		๒๓๘,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๒	นางสาวชนิษฐา คุ้มแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผ.จ.ท.ธุรการ	-	-	ผ.จ.ท.ธุรการ	-	-	๑๓๒,๘๔๐	-		๑๓๒,๘๔๐
๓๓	นายธงชัย โสภี	ปวส	-	ผ.จ.ช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.จ.ช่างช่างไฟฟ้า	-	-	๑๒๒,๑๖๐	-		๑๒๒,๑๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๔	นายประสม ยศมา	ม.๓	-	พ.จ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พ.จ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเล็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-		๑๐๘,๐๐๐

หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนและขึ้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- ๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินค่าวิชา (พ.ค.ว), เงินพิเศษค่าภาษาสามัญ (พ.ก.ม.), เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ด.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ ๗๒๙๐๑/-

วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และองค์การบริหารส่วนตำบลได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ตามคำสั่งเลขที่ ๒๘๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแจ้งนัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเวียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุมตาม วัน เวลา ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเฉลิมเกียรติ เทียนหอม)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(นางสาวธีรอาจริย์ พงษ์พานิช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

คำสั่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(นายนเรศ แสนประสิทธิ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

(นายวศินภัทร์ วรรณคำ)

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นายพัชรพล นิลศิริ)

ผู้อำนวยการกองคลัง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

ที่ ๒๘๐/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประกาศลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวดที่ ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง | เป็นกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง | เป็นเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ มติ หรือหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่บังคับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายเนเรศ แสนประสิทธิ์)

รองนายกนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง (ครั้งที่ ๑)
เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

คณะกรรมการผู้มาประชุม ดังนี้

๑	นายนเรศ แสนประสิทธิ์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธาน รักษาราชการแทนนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลดินทอง
๒	นางสาวธีรอร่าจริย์ พงษ์พานิช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓	นายพัชรพล นิลศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔	นายวศินภัทร์ วรรณคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕	นายเฉลิมเกียรติ เทียนหอม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ

ผู้ไม่มาประชุม

นางสาวนิสา สุขะนันท์	นักทรัพยากรบุคคล (เลขานุการ)	เนื่องจากลาคลอดบุตร
----------------------	---------------------------------	---------------------

ผู้เข้าร่วมประชุม

นายลำไย แยมศิริ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
เริ่มประชุม	เวลา ๑๐.๑๐ น. -ประธานกล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ตามคำสั่ง อบต. ดินทอง เลขที่ ๒๘๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เป็นกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เป็นกรรมการ
นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง เป็นเลขานุการ

.../รายละเอียด

ที่ประชุม ระเบียบวาระที่ ๒ ระเบียบวาระที่ ๓ ประธาน	รายละเอียดอำนาจหน้าที่ ปรากฏตามสำเนาคำสั่งที่ได้มอบให้ คณะกรรมการฯ แล้ว สำหรับนักทรัพยากรบุคคลฯ ซึ่งเป็นเลขานุการ ลาดลอด บุตร จึงไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ จึงขอมอบให้ นายเฉลิมเกียรติ เทียนหอม ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดฯ ทำหน้าที่เลขานุการในการประชุมครั้งนี้ - รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก)
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประธาน	-กล่าวว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบ กำหนด สำหรับแนวทางการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี วงรอบใหม่ ขอเชิญหัวหน้า สำนักปลัดได้แจ้งรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ
นายเฉลิมเกียรติฯ	-กล่าวว่า ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒ /ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีสาระสำคัญที่ต้องปรากฏในแผนอัตรากำลัง สรุป ดังนี้ ๑.บทการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามที่กฎหมายกำหนด สามารถ ปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ไม่เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงาน ๒.บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน โดยเมื่อมีข้อมูลปริมาณงานจึงมีการ กำหนดความต้องการคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เช่น บริหารท้องถิ่น อำนาจการท้องถิ่น วิชาการ ทั่วไป ในระดับและจำนวนเท่าใดและแสดงข้อมูล อัตรากำลังทั้งหมดอยู่ในฉบับเดียวกัน ๓.บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น กรณีเงินเดือน ค่าจ้างให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครอง ตำแหน่ง กรณีตำแหน่งว่าง ให้ใช้ค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับ ประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตรา เงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณ สำหรับปี ๒๕๖๒ และ๒๕๖๓ ให้บวก เพิ่มอีกร้อยละ ๕ ๔.ให้ก.อบต.จังหวัด มีการเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน เพื่อ ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๕.เมื่อแผนอัตรากำลังได้รับความเห็นชอบแล้วจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตรา เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนและดำเนินการสรรหาบุคคลมา

แต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด
 ๖.กรณีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานปฏิบัติ คือประเภททั่วไปและ
 วิชาการ และตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างและไม่สรรหาภายใน
 ระยะเวลา ๑ ปี ให้ก.อบต.จังหวัด ตรวจสอบ โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือ
 เลี่ยตำแหน่ง

๗.ให้สำเนาแผนอัตรากำลังให้ก.อบต.จังหวัดใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการ
 ขอใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
 ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ
 องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่
 ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
 อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้
 สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
 แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร
 และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
 เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ
 ตำบลดินทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับ
 ตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพ
 ของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่าง ๆ

จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน
 บุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้
 ความสามารถ อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

นางสาวธีรอาจริยา

-การกำหนดอัตรากำลังในแผนพัฒนา ๓ ปี ตำแหน่ง ขอให้คณะกรรมการทุก
 ท่าน พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดย
 คำนึงถึงการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าด้วย ซึ่งจะต้องมีความ
 สอดคล้องกับแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ได้กำหนดวิสัยทัศน์การ
 พัฒนาตำบลไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรแห่งการพัฒนาและบริการสาธารณะ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตและ
 สิ่งแวดล้อมที่ดี ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. ยุทธศาสตร์ (Strategic)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. เป้าประสงค์ (Goale)

๑. ประชาชนมีน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภคและการเกษตร เพียงพอและมีการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ
๒. ได้รับการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านการเกษตร การส่งเสริมอาชีพ และการท่องเที่ยวบนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน
๔. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการและบริการสาธารณะครอบคลุมทั่วถึง การจัดการผังเมืองมีประสิทธิภาพ
๕. ประชาชนมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ มีที่อยู่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี
๖. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators)

๑. ประชาชนมีน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภคและการเกษตร เพียงพอและมีการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ได้รับการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านการเกษตร การส่งเสริมอาชีพ และการท่องเที่ยวบนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓. ประชาชนในท้องถิ่นได้รับพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และการสาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๔. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการและบริการสาธารณะครอบคลุมทั่วถึง การจัดการผังเมืองมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๕. ประชาชนมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ มีที่อยู่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๖. การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๕. ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละของประชาชนมีน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภคและการเกษตร เพียงพอและมีการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ

.../๒. ร้อยละ

๒. ร้อยละของการได้รับการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านการเกษตร การส่งเสริมอาชีพ และการท่องเที่ยวบนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ร้อยละของประชาชนในท้องถิ่นที่ได้รับพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และการสาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. ร้อยละของโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ และบริการสาธารณะครอบคลุมทั่วถึง การจัดการผังเมืองมีประสิทธิภาพ
๕. ร้อยละของประชาชนมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ มีที่อยู่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี
๖. ร้อยละของการประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. กลยุทธ์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำ

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. การบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมและปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาด้านการเกษตรบนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาด้านการประกอบอาชีพ พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ และการจัดหาตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ชุมชน
๔. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มผู้ประกอบการหรือกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และบริการที่มีคุณภาพแก่นักท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต

ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
๒. ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ พื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ พัฒนาผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็ก และเยาวชน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข เสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชน การป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ

๖. การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และผังเมือง

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการและบริการสาธารณะให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒. จัดการระบบผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน

๒. อนุรักษ์ พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. สร้างการมีส่วนร่วมและจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและสิ่งปฏิกูลที่ก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการระบบป้องกันอุทกภัยและภัยพิบัติต่างๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๒. ปรับปรุง พัฒนา จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน

๓. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการพัฒนาท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง กำหนดขึ้นจากประเด็น ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ยุทธศาสตร์ คสช. ยุทธศาสตร์ระดับชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิษณุโลก ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน ในการนำมาเป็นแนวทางการกำหนดประเด็นของยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจน จะเป็นการเตรียมการพัฒนา การนำภูมิคุ้มกันที่

.../มีอยู่พร้อม

มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคม เศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อกำหนดไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ “เป็นตำบลที่มีโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐาน สังคมน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

นายเฉลิมเกียรติ

-กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีการจัดองค์กรในการดำเนินงานแยกตามหน้าที่โดยแบ่งส่วนงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มงานเดียวกันปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในแต่ละด้านตามนโยบายของคณะผู้บริหาร และนโยบายรัฐบาล ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง มีโครงสร้างงานแยกตามส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับ การอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ภายในส่วนราชการ แบ่งงานที่รับผิดชอบในด้านต่างๆ ไว้ ๘ งาน คือ งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีอัตรากำลัง ตามกรอบเดิม พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา มีคนครอง ๘ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา ได้แก่

๑.หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๔.นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

๕.นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ว่าง)

๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ

๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน

.../๘. เจ้าพนักงาน

๘. เจ้าพนักงานสาธณสุขชำนาญงาน

๙. ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)

พนักงานจ้าง(ประเภทภารกิจ) จำนวน ๕ อัตรา ได้แก่

๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ อัตรา

๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ผู้มีคุณวุฒิ)

๓.พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)

๔.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)

พนักงานจ้าง(ประเภททั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา ได้แก่

๑.ยาม

๒.คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

๓.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๔.ภารโรง

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำปี การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน รับการตรวจสอบของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในส่วนราชการแบ่งงานที่รับผิดชอบด้านต่างๆ ไว้ ๔ งาน คือ งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีอัตรากำลัง ตามกรอบเดิม พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ว่าง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่

๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

๒.หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

๓.นักวิชาการจกเก็บรายได้ชำนาญการ

๔.นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ว่าง)

๕.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ว่าง)

๖.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ว่าง)

พนักงานจ้าง(ประเภทภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ผู้มีคุณวุฒิ)

๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ)

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. งานบำรุงรักษา ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษา ซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ภายในส่วนราชการแบ่งงานที่รับผิดชอบด้านต่างๆ ไว้ ๔ งาน คือ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง มีอัตรากำลัง ตามกรอบเดิม พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา มีคนครองครบ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา มีคนครองครบดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๒. นางช่างโยธาชำนาญงาน

๓. นายช่างเขียนแบบชำนาญงาน

พนักงานจ้าง(ประเภทภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)

๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ผู้มีคุณวุฒิ)

พนักงานจ้าง(ประเภททั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

ประธาน

แจ้งที่ประชุมพิจารณากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณา ตามตารางการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการที่ทางฝ่ายเลขาได้สำเนาแจกให้ทุกท่าน โดยให้แต่ละสำนัก / กอง ได้เสนอว่าจะปรับลดตำแหน่งว่างใดที่มีปริมาณงานซ้ำซ้อนหรือจะกำหนดตำแหน่งใดเพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของ อบต. เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ทั้งนี้ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ด้วย ซึ่งตามตารางการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ที่ฝ่ายเลขาได้นำเสนอมาในเบื้องต้น โดยยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังเดิมแต่อย่างใด คือจำนวนตามกรอบอัตรากำลังเดิม มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา ใช้ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐(๓๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ๒๕๖๓ บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ ได้ดังนี้ ๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๓๗,๒๗๕,๐๐๐ บาท ๒.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน

.../๓๙,๑๓๘,๗๕๐ บาท

๓๙,๑๓๘,๗๕๐ บาท ๓.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๔๑,๐๙๕,๖๘๗ บาท

ปรากฏตัวเลขภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เท่ากับร้อยละ ๒๔.๐๐ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ เท่ากับร้อยละ ๒๑.๙๓ และปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓ เท่ากับร้อยละ ๒๑.๖๑

นายเฉลิมเกียรติ

-กล่าวว่า สำนักงานปลัดฯ ปัจจุบันมีกรอบพนักงานส่วนตำบล ๙ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งแล้ว ๘ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา และมีพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งครบ รวมอัตรากำลังในสำนักงานปลัดทั้งสิ้น จำนวน ๑๙ อัตรา สำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ ที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ระหว่างการรับโอน หรือ การสรรหาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท.หรือคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาจากอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม จึงขอให้คงอัตราเดิมไว้ก่อน และหากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจะได้เพิ่ม อัตรากำลังเพิ่มสำหรับสำนักงาน ปลัดฯต่อไป

นายพัชรพล

-กล่าวว่า กองคลัง ปัจจุบันมีกรอบพนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งแล้ว ๓ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา คือตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา รวมอัตรากำลังในกองคลังทั้งสิ้น จำนวน ๘ อัตรา สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ได้แจ้งความประสงค์ให้กสท.หรือคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว สำหรับพนักงานส่วนตำบลอีกสองตำแหน่งที่ว่าง มีการโอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และย้ายเปลี่ยนสายงานภายในอบต. ดินทอง จึงอยู่ระหว่างการรับโอน หรือ การสรรหาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท.หรือคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ อยู่ระหว่างการสรรหาและเลือกสรร

เมื่อพิจารณาจากอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ซึ่งหากมีผู้ครองตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง ก็สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจรับผิดชอบได้ จึงขอให้คงอัตราเดิมไว้ก่อนและหากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจะได้เพิ่ม อัตรากำลังเพิ่มสำหรับ กองคลังฯต่อไป

นายวศินภัทร์

-กล่าวว่า กองช่าง ปัจจุบันมีกรอบพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งครบทั้ง ๓ และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งครบ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม กองช่างยังคงมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับผังเมืองและการควบคุมอาคาร แต่เนื่องจากกระบวนการจัดทำ

แผนจะต้องดำเนินการเพื่อให้ประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงขอให้คงอัตราเดิมไว้ก่อนและหากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจะได้เพิ่ม อัตราค่าจ้างเพิ่มสำหรับกองช่างต่อไป

ประธาน

-กล่าวสอบถามที่ประชุมมีผู้ใดจะพิจารณาอีกหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มีผู้ใดยกมือเพื่อขอพิจารณาอีก

ประธาน

-กล่าวขอมติที่ประชุมให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ที่ฝ่ายเลขาได้ยกร่างเสนอในที่ประชุม

ที่ประชุม

-มีมติเห็นชอบร่างกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)เป็นเอกฉันท์ คือ ให้คงตามกรอบอัตรากำลังเดิม ไม่มีการกำหนดตำแหน่งใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่งใด และฝ่ายเลขานุการเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ต่อไป

ประธาน

-กล่าวขอบคุณคณะกรรมการฯ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน พร้อมกล่าวปิดประชุม

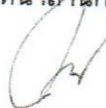
ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายเฉลิมเกียรติ เทียนหอม)

หัวหน้าสำนักปลัดฯ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายนเรศ แสนประสิทธิ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง (ครั้งที่ ๑)
เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนเรศ แสนประสิทธิ์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลดินทอง		ประธาน
๒	นางสาวธีรอาจริย์ พงษ์พานิช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง		กรรมการ
๓	นายวศินภัทร์ วรรณคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นายพัชรพล นิลศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายเฉลิมเกียรติ เทียนหอม	หัวหน้าสำนักปลัดฯ		กรรมการ
๖	ทนายวิชาญ แสนสุข	รองนายก		ผู้ร่วมประชุม

ผู้มาประชุม

นางสาวนิสา สุขนันท์

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลาคลอดบุตร